

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro
de salud de Huariaca - Pasco 2018**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en administración

Autor(res): Bach. Judith Monica ALCANTARA VENEGAS

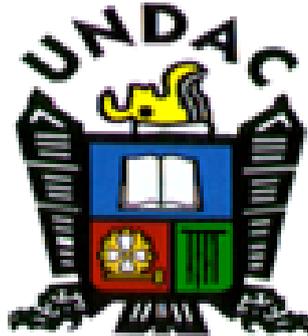
Bach. Ana Isabel ALVARADO LOYOLA

Asesor: Dr. Alcides Eusebio ESPINOZA LEON

Cerro de Pasco - Perú - 2020

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro
de salud de Huariaca – Pasco - 2018**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dr. José Luis GUERREO FEBRES
PRESIDENTE**

**Dr. Ivan Bruno POMALAZA BUENDIA
MIEMBRO**

**Mg. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO**

DEDICATORIA

A Dios, por darme salud, bienestar, amor y sabiduría

Para lograr un objetivo profesional.

A mis padres Félix Natividad y Anita, quienes han apostado por mí, durante este tiempo de mi vida universitaria, para verme profesional.

Judith Monica.

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y estar con él en cada paso que doy.

A mis Padres: Hermogenes y Primitiva, por el deseo que tienen de superación y amor que me brindan cada día, por guiar mi vida por el sendero de la verdad.

Ana Isabel.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Formación Profesional de Administración.

A nuestros estimados maestros quienes nos guiaron por el sendero del saber, compartieron sus conocimientos y nos dieron valiosas lecciones, que los compartiremos y nos servirán de soporte en nuestra vida profesional.

A nuestros apreciados colegas por los maravillosos años que vivimos y compartimos a lo largo de este tiempo en las aulas universitarias.

Gracias a nuestros colaboradores del Centro de Salud del distrito de Huariaca, quienes resolvieron las encuestas, así mismo a los profesionales que nos apoyaron desinteresadamente en el desarrollo de la presente investigación.

Judith Monica y Ana Isabel.

RESUMEN

Nuestro objetivo principal de la presente investigación es: Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018. La población estuvo conformada por el total de la población que es de 23 trabajadores.

El método empleado en la investigación fue el método científico, el diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, la información fue recogida en un periodo determinado de tres meses, la técnica que se utilizó fue la encuesta con su instrumento el cuestionario, uno por cada variable de estudio, las preguntas fueron estructuradas en la escala de Likert, que nos sirvieron para determinar la relación entre nuestras variables de estudio: Motivación y satisfacción laboral, las mismas que se evaluaron mediante sus distintas dimensiones, cuyos resultados fueron llevados a gráficos estadísticos mediante la utilización del programa estadístico SPSS versión 25, con sus respectivas interpretaciones.

Nuestra investigación concluye que existe una la relación significativa entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018, habiéndose determinado que la correlación es en el nivel de 0,920. En el Rho de Spearman, al final se realiza recomendaciones para poder ser implementadas en el centro de salud, los mismos que estamos seguros servirán para lograr una mejor motivación y satisfacción laboral del personal, el cual se reflejará en un mejor servicio al paciente.

Palabras claves: Motivación, satisfacción laboral, intensidad, dirección, persistencia, condiciones laborales, relaciones sociales, desarrollo personal.

ABSTRACT

Our main objective of this research is: To determine the relationship between motivation and job satisfaction of the workers of the health center of Huariaca 2018. The population was made up of the total population of 23 workers.

The method used in the research was the scientific method, the non-experimental design of a correlational descriptive type, the information was collected in a given period of three months, the technique that was used was the survey with its instrument the questionnaire, one for each variable In the study, the questions were structured in the Likert scale, which helped us to determine the relationship between our study variables: Motivation and job satisfaction, the same ones that were evaluated through their different dimensions, whose results were taken to statistical graphs through use of the statistical program SPSS version 25, with their respective interpretations.

Our investigation concludes that there is a significant relationship between motivation and job satisfaction of the workers of the health center of Huariaca, 2018, having determined that the correlation is at the level of 0.920. In the Spearman Rho, in the end recommendations are made to be implemented in the health center, the same ones that we are sure will serve to achieve a better motivation and job satisfaction of the staff, which will be reflected in a better service to the patient.

Keywords: Motivation, job satisfaction, intensity, management, persistence, working conditions, social relationships, personal development.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones le dan mucha importancia a la motivación y la satisfacción laboral de sus trabajadores, especialmente en las instituciones que prestan servicios, debido a que la calidad del trabajo y el servicio que preste, depende fundamentalmente de su nivel de motivación y la satisfacción que encuentre en su lugar de trabajo, el mismo que le sirve para mostrar interés y por ende mejorar el servicio que se presta a los usuarios, muchos estudios han logrado demostrar que la satisfacción del trabajador, conduce de manera directa a un mejor desempeño laboral, lo cual redundara en beneficio de la organización.

Según estudios de la Universidad de Warwick y del Wall Street Journal con Opener Institute for People, cuando un empleado está satisfecho con su puesto de trabajo es un 12% más productivo y un 31% más eficiente. Se ha demostrado una relación directa entre motivación laboral y desempeño. La felicidad de tus trabajadores es el aspecto estratégico imprescindible para tu empresa.

Es de conocimiento que el ser humano mediante el trabajo, puede encontrar grandes satisfacciones, principalmente de carácter económico, pero lo que se busca es lograr su verdadera satisfacción laboral sobre todo cuando, lo que realiza lo hace con gusto o siente placer y por el cual recibe una recompensa económica. Pero lo más importante para cualquier organización, es que su personal pueda responder y sentirse satisfecho con la labor que realiza, que este binomio adquiera un compromiso de igualdad, y que al mismo tiempo se logre convivir en un clima organizacional óptimo, el mismo que se reflejara, en nuestro caso en una mejor atención a los pacientes que concurran al centro de salud de Huariaca.

Es sabido que cuando el trabajador entra en una fase de desmotivación, empieza a perder el entusiasmo y la ilusión con la que empezó su trabajo. Su rendimiento empieza a verse reducido y la calidad del trabajo que realiza queda afectado y por tanto empiezan a cometer ineficiencias por la falta de atención hacia las tareas a realizar. Lo que algunos lo llaman la desmotivación.

La palabra Motivación deriva del latín Motivus, que significa “causa del movimiento”, el concepto motivación lo conforma la palabra motivo y acción, eso significa que para que un empleado se encuentre motivado y este comprometido con la organización y rinda al 110% debe tener un motivo que lo lleve a la acción. O lo que algunos autores llaman incentivos.

Ante la evidencia de estos hechos, han permitido que, con mucho ímpetu, me ponga a investigar como la motivación puede ser generadora de la satisfacción laboral, de los trabajadores que prestan su servicio en el Centro de Salud de Huariaca.

Para lo cual se estructura la presente investigación de la manera siguiente:

Capítulo primero: Problema de investigación, en la que consideramos el problema de investigación, la delimitación, la justificación y limitaciones, las mismas que nos sirven para determinar nuestro problema y sus respectivos objetivos.

Capítulo segundo: Comprende básicamente el marco teórico, considerado una de las partes fundamentales para la investigación, a través del cual se plantean los fundamentos

teóricos–científicos de nuestras variables de estudio: Motivación y satisfacción laboral, tratando de encontrar nuevos paradigmas al problema de investigación planteado.

Capítulo tercero: Comprende la parte metodológica y técnicas de la investigación; como el ámbito de investigación, el tipo, nivel y diseño de investigación; las técnicas e instrumentos empleados en el estudio; la población y muestra como contexto en estudio, referido al ámbito de observación, consignando cifras cuantitativas de la población objeto de estudio. El procesamiento informático y análisis de los datos recabados, su organización, clasificación, codificación y tabulación de la información permitieron obtener resultados importantes sobre el objeto de estudio.

Capítulo cuarto: Se presentan la descripción del trabajo de campo, los resultados obtenidos en nuestra investigación, así como su respectiva interpretación, mediante la prueba de hipótesis se corrobora la relación entre nuestras variables en estudio: Motivación y satisfacción laboral. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones respectivas de la investigación.

Las Autoras.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA.

RECONOCIMIENTO.

RESUMEN.

ABSTRACT.

INTRODUCCIÓN.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	3
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos	4
1.4. Formulación de objetivos	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. Justificación de la investigación	5
1.6. Limitaciones de la investigación	6

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	7
------------------------------	---

2.2. Bases teóricas – científicas	19
2.3. Definición de términos básicos	35
2.4. Formulación de hipótesis	37
2.4.1. Hipótesis general	37
2.4.2. Hipótesis específicas	37
2.5. Identificación de variables	37
2.6. Definición operacional de variables e indicadores:	38

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	39
3.2. Métodos de investigación	40
3.3. Diseño de investigación	40
3.4. Población y muestra	41
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	43
3.7. Tratamiento estadístico	43
3.8. Selección validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	43
3.9. Orientación ética	44

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	45
---------------------------------------	----

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	47
4.3. Prueba de Hipótesis	74
4.4. Discusión de Resultados	79

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en las diversas organizaciones, es un tema primordial debido a que la calidad del trabajo depende de la motivación del empleador o de quienes dirigen las instituciones, así como también la satisfacción del trabajador, que conduce de manera directa a un mejor desempeño laboral, según algunas investigaciones un colaborador motivado y entendido en su ámbito laboral puede lograr a ser 80% más productivo.

En nuestro caso la motivación, se refiere a la medida en que los individuos que trabajan en la prestación de servicios públicos reúnen un conjunto de motivos, valores y actitudes que los llevan a desarrollar una ética del servicio público que se concretará en un determinado tipo de motivación (Taylor 2008, Meyer et al. 2014).

Dan Pink- al analizar el problema de la motivación partiendo de un hecho que los sociólogos conocen pero no la mayor parte de los que dirigen equipos de personas: Los métodos tradicionales de recompensas (extrínsecos) no siempre

son tan efectivos como pensamos porque la razón de lo que nos mueve se encuentra en el fondo de nosotros mismos (intrínseco).

En los últimos años, la importancia de la satisfacción en el trabajo ha incitado a realizar estudios que permitan conocer no sólo el nivel de bienestar de los trabajadores, sino también que ésta considerada como una variable en la calidad de vida de los mismos. La complejidad actual que presenta el entorno de trabajo de los funcionarios ha propiciado que los retos a los que se enfrentan sean cada vez mayores, demandándose un personal más moderno, competitivo, con mayor grado de compromiso con la institución y, a su vez, que goce de más autonomía en su trabajo. Importancia de la satisfacción laboral. El análisis de la satisfacción laboral se ha convertido en un factor clave para alcanzar una adecuada gestión de los recursos humanos dentro de las organizaciones. En el caso de las instituciones públicas, es preciso adaptarse a los cambios y, así, poder satisfacer de forma general las necesidades de sus trabajadores. Esto significaría un problema en la práctica debido a la rigidez que presenta el sector y a que cada trabajador tiene distintas preferencias según su cultura, educación, edad, entorno y escala de valores, lo que hace que quienes dirigen las organizaciones públicas le den mayor importancia al área de recursos humanos, con el fin de que los trabajadores se sientan motivados y también satisfechos con la labor que realizan.

La satisfacción en el trabajo es un elemento esencial para lograr trabajadores eficaces, implicados y comprometidos con la organización y dispuestos a aportar mejoras y lograr los objetivos propuestos por la institución.

Por lo que con nuestra investigación se pretende responder a la interrogante, de qué manera la motivación influye en la satisfacción laboral del personal del centro de salud de Huariaca en el periodo del 2018.

1.2. Delimitación de la investigación

a) Delimitación temporal

El periodo de análisis de nuestra investigación está comprendido el año 2018.

b) Delimitación Espacial

La investigación se llevó a cabo en las instalaciones del centro de salud, ubicado en el distrito de Huariaca de la Provincia de Pasco, Región del mismo nombre.

c) Delimitación Social

Para la presente investigación lo constituyen, los trabajadores nombrados y contratados del centro de salud del Distrito de Huariaca.

d) Delimitación conceptual

En nuestra investigación lo constituye la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca.

La motivación según Chiavenato, es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

En nuestro caso es el impulso que se le da al trabajador, para actuar de cierta forma, o desarrollar una inclinación por un comportamiento o trabajo específico.

La satisfacción laboral. Palma (2004), es la apreciación del trabajador con respecto a su entorno de trabajo y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea atribuido, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en

coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su labor. (p.4).

En nuestro caso. La satisfacción laboral es el grado de conformidad que muestra el trabajador del centro de salud de Huariaca, en relación a su entorno y las condiciones laborales.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la intensidad y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018?
- b) ¿Cuál es la relación entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018?
- c) ¿Cuál es la relación entre la persistencia y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre intensidad y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

- b) Determinar la relación entre dirección y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.
- c) Determinar la relación entre persistencia y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

1.5. Justificación de la investigación

a) Justificación teórica

La presente investigación que trata sobre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, efectuó un análisis actualizado de la bibliografía existente referente a nuestras variantes: motivación y satisfacción laboral.

Con nuestro marco teórico, podemos afirmar que para que las organizaciones (en nuestro caso el centro de salud) alcancen sus objetivos y brinden servicios de calidad precisan contar con recursos humanos motivados para el trabajo y que alcancen una buena satisfacción laboral, entendiendo que la motivación como fuerza impulsora es un proceso de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, y que mejor buscando la satisfacción laboral de los trabajadores.

b) Justificación metodológica

Con la investigación se genera la aplicación de los instrumentos de recolección de datos válidos y confiables para medir la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral, en nuestro caso será la elaboración y aplicación del cuestionario. Para alcanzar el objetivo de la presente investigación, se realizará un estudio no experimental, cuantitativo, transversal, prospectivo y correlacional para conocer el nivel de las variables

en estudio y su grado de relación, del mismo modo analizando los resultados estadísticamente mediante la utilización del software SPSS en su versión 25.

c) Justificación práctica

La presente investigación se justifica porque, los resultados pueden servir para aplicarse en la implementación de un modelo de gestión de Recursos Humanos que busque optimizar los niveles de motivación y satisfacción laboral, en el cual se establezcan relaciones laborales armoniosas y permanentes, mediante un mecanismo de retroalimentación eficaz que permita fijar el rumbo y dirección del centro de salud de Huariaca, en cuanto a la implementación de políticas de personal.

1.6. Limitaciones de la investigación

Nuestra principal limitación fue la de carácter económico para poder financiar el presente estudio, ya que todos los gastos que se efectuarán durante su desarrollo, serán financiados con nuestros propios peculios.

Así mismo considero que la falta de cooperación por parte de los encuestados, al momento de entregarles los cuestionarios, aduciendo la falta de disponibilidad de tiempo o interés por nuestra investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Molero (2014) Venezuela, en su tesis titulada Satisfacción laboral en el personal de laboratorios clínicos de atención pública del estado Zulia, Venezuela, tuvieron como objetivo de la investigación fue evaluar los aspectos de la calidad que afectan el grado de satisfacción del personal que labora en los laboratorios clínicos de atención pública del estado Zulia. El estudio fue de tipo descriptivo y transversal. Para identificar los aspectos relacionados con la satisfacción de los empleados, se aplicó un análisis de la varianza (Anova) y la media, como medida de tendencia central. Fueron encuestados 160 empleados, distribuidos entre 103 profesionales universitarios y 57 técnicos. Considerando aspectos sociales y laborales, los empleados en su mayoría fueron de género femenino (80,0%), entre 20 y 40 años de edad, y con nivel académico universitario (68,1%). El grado de satisfacción estuvo relacionado con el nivel académico y los aspectos o

áreas de la calidad que lo afectan son los referentes a incentivos y motivación, suministro de materiales y reactivos, participación en actividades científicas y comunitarias, aseguramiento de la calidad y dotación equipos de seguridad. Resulta indispensable establecer programas de mejoramiento continuo de la calidad del servicio de laboratorio a fin de que los empleados sientan la responsabilidad de convertirlos en centros de promoción de salud y lugares de excelencia.

Gómez (2015) España, en el estudio sobre La evaluación de la satisfacción laboral (enfermería) en las unidades de hospitalización del Hospital San Agustín, es un estudio descriptivo transversal, en el que se pretendió conocer la satisfacción laboral enfermera según la unidad de hospitalización en que se trabaje y describir las condiciones socio-demográficas y laborales que se pueden relacionar con una mayor satisfacción, la población de estudio de 121 enfermeros se llevó a cabo desde enero a mayo del 2015. Para ello se hizo entrega de un cuestionario validado (Cuestionario de satisfacción laboral Font- Roja) en el Hospital San Agustín a una población de 95 enfermeros. Tras elaborar una base de datos, se analizaron estadísticamente y se discutieron los resultados comparándolos con otros estudios. Se encontró que, según la unidad de hospitalización, la satisfacción es diferente, las unidades médicas tienen mayor satisfacción que las unidades quirúrgicas, los profesionales de sexo masculino son los que muestran mayor satisfacción laboral, encontrándose, en general, que las condiciones laborales influyen en la

satisfacción laboral, con una significación estadística $p < 0.005$, siendo los resultados estadísticamente significativos.

Osorio P. (2015) en la investigación “El Impacto del Liderazgo en la Motivación para la Eficiencia en el Servicio Público en Sedesol de Pátzcuaro, Michoacán” de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo tuvo como objetivo conocer la conducta de los trabajadores en función del liderazgo y motivación que presentaban los jefes y así mejorar la eficiencia. Desarrollaron una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, transversal, emplearon un muestreo no probabilístico y trabajaron con una muestra de 50 empleados y 3 jefes; emplearon como instrumento un cuestionario con 25 preguntas de opinión sobre las variables: comunicación, equipo de trabajo, objetivos y reconocimiento al trabajador. Los resultados hallados evidenciaron que:

La comunicación es uno de los factores de liderazgo que tiene mayor impacto en la motivación de los trabajadores, que cuando el jefe instruye y otorga reconocimientos a los trabajadores hay un impacto positivo en la motivación de los trabajadores.

Que los trabajadores se sienten motivados al trabajo en equipo lo que se interpretó como una buena relación entre compañeros. Finalmente concluyeron afirmando que en dicha institución se necesita implementar programas de capacitación que brinde en el menor tiempo mejoras significativas del servicio prestado.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

García. A (2018), en su tesis titulada: Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018, de la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo, estudio que se realizó, con el objetivo de determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018, tuvo una muestra constituida por 132 trabajadores, y las conclusiones a las que arribo fueron:

Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis general, obteniéndose el coeficiente de correlación de ,670** y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva media y significativa entre la motivación y satisfacción laboral (Rho=,670**, $p < 0.05$).

No existe relación entre la dimensión desmotivación y satisfacción laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis específica 1, obteniéndose el coeficiente de correlación de -,080 y un valor de significancia de 1.000 lo cual nos permite concluir que existe correlación negativa muy baja entre la dimensión desmotivación y satisfacción laboral (Rho=-,080, $p < 0.01$).

Existe relación entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis específica 2, obteniéndose el coeficiente de correlación de ,693** y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación alta positiva y significativa entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral (Rho=,693**, $p < 0.05$).

Existe relación entre la dimensión regulación proyectada y satisfacción laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis específica 3, obteniéndose el coeficiente de correlación de ,666**y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación alta positiva y significativa entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral.

Existe relación entre la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis específica 4, obteniéndose el coeficiente de correlación de ,527** y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación alta positiva y significativa entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral (Rho ,527**, $p < 0.05$).

Existe relación entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis específica 5, obteniéndose el coeficiente de correlación de ,620** y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación alta positiva y significativa entre la dimensión regulación externa y satisfacción laboral (Rho,620**, $p < 0.05$).

Julca. E (2015), en la tesis que lleva por título: "Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Piura 2015" de la Universidad Nacional de Piura, que busco determinar la relación que existe entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de transportes Piura. Se midieron las dimensiones de la motivación tales como autonomía,

identidad, importancia variedad de las tareas y de la satisfacción laboral son: satisfacción con la supervisión participación en la organización, satisfacción con las remuneraciones y las prestaciones, satisfacción intrínseca con el trabajo, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo, satisfacción con la calidad de

producción en el trabajo, satisfacción con las relaciones interpersonales de los trabajadores, con una muestra de 65 trabajadores, entre las conclusiones están.

Los resultados obtenidos del presente estudio demuestran que existen una relación directa como significativa ($\text{Sig.} > 0.05$) entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes Piura.

La variedad e importancia de las tareas, autonomía para la realización de las tareas y en retroalimentación, predomina el nivel medio, mientras que en la identidad predomina el nivel alto. Es en esta dimensión, en donde los trabajadores evidencian bastante motivación, a diferencia del resto de dimensiones en donde los trabajadores no muestran mucha motivación.

El estudio reporta promedios cercanos a los 3 puntos en la mayoría de dimensiones de la motivación, lo que en general conduce a una motivación media, que en términos prácticos significa falta de motivación. Así, en cuanto a la variedad de las tareas, el resultado implica que los trabajadores sienten que las tareas que realizan no siempre los motiva, ya sea porque no tienen iniciativa para realizar más de lo que se les asigna, de manera que ven restringidas sus habilidades.

En la dimensión Identidad de la tarea, el promedio de cerca de 4 puntos, indica que los trabajadores se encuentran bastante motivación; los trabajadores se sienten motivados para completar sus tareas de principio a fin, tratando de realizarlo de la mejor manera y con la mayor libertad posible, lo que es reconocido por los supervisores.

Sin embargo, si se encontró relación significativa (Sig. <0.05) importante entre la identidad ($r=0.304 > 0.3$) e importancia de la tarea ($r=0.346 > 0.3$), con la remuneración; las correlaciones positivas implican que en la medida que los trabajadores se encuentren más motivados por la identidad e importancia de la tarea, se encontrarán más satisfechos con la remuneración y con las prestaciones.

Vásquez. M (2017), en la tesis que lleva por título: Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSalud-Lima-2016, de la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo, estudio que se realizó, con el objetivo de establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSalud-Lima-2016, con una muestra de 48 médicos, y cuyos resultados fueron los siguientes:

Se encontró predominio del nivel medio de Motivación laboral (62.5%) y predominio del nivel medio de Satisfacción laboral (70.8%) en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSalud-Lima 2016, de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada al personal médico de este centro asistencial.

Se encontró una correlación directa significativa entre la motivación laboral y las condiciones físicas y materiales del personal médico del Policlínico Chincha-RAR-Essalud-Lima-2016, ya que al hacer la correlación entre ambas se encontró un coeficiente de correlación $r=0,499$ y una significancia asintótica bilateral: $p = 0.03$.

Se encontró una correlación directa significativa entre la motivación laboral y los beneficios laborales y remunerativos del personal médico del Policlínico Chincha-RAR-Essalud-Lima-2016, ya que al hacer la correlación entre ambas se encontró un coeficiente de correlación de $0,263$ y una significancia asintótica bilateral: $p = 0,04$.

No se encontró una correlación directa significativa entre la motivación laboral y las políticas administrativas institucionales según percepción del personal médico del Policlínico Chincha-RAREssalud-Lima-2016, ya que se encontró un coeficiente de correlación de $0,107$ y una significancia asintótica bilateral: $p = 0,469$.

Se encontró una correlación directa significativa entre la motivación laboral y la relación con la autoridad del personal médico del Policlínico Chincha-RAR-Essalud-Lima-2016, ya que al hacer la correlación entre ambas se encontró un coeficiente de correlación de $0,381$ y una significancia asintótica bilateral: $p = 0.03$.

Se halló una correlación directa significativa entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales del personal médico del Policlínico Chincha-RAR-Essalud-Lima-2016 ya que al hacer la correlación entre ambas se encontró un coeficiente de correlación $r = 0,007$ y una significancia asintótica bilateral: $p = 0,046$.

Se encontró una correlación directa significativa entre la motivación laboral y la realización personal del personal médico del Policlínico Chincha-RAR-Essalud-Lima-2016 ya que al hacer la correlación entre ambas se halló un coeficiente de correlación $r = 0,700$ y una significancia asintótica bilateral: $p = 0,03$.

Se encontró una correlación directa significativa entre la motivación laboral y el desempeño de tareas del personal médico del Policlínico Chincha-RAR-Essalud-Lima-2016 ya que al hacer la correlación entre ambas se halló un coeficiente de correlación de $0,0545$ y una significancia asintótica bilateral: $p = 0,03$.

Reynaga. Y (2015), en la tesis intitulada: Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015, de la Universidad Nacional José María Arguedas, facultad de Ciencias de la Empresa, cuyo objetivo fue, determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015, con una muestra de 100 personas, se llegó a las conclusiones siguientes:

Siendo el objetivo general determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.

Además, la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada.

Siendo el primer objetivo específico determinar la relación de dimensión intensidad y la participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.011 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión intensidad y participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.245 lo que indica una correlación positiva baja.

Siendo el segundo objetivo específico determinar la relación de dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.630 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión dirección y formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.049 lo que indica una correlación positiva moderada.

Siendo el tercero objetivo específico establecer la relación de dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.004 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe

relación significativa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.283 lo que indica una correlación positiva baja.

El proceso motivacional puede ser visto como un ciclo que va desde la conciencia de una necesidad hasta el logro de los incentivos que la satisfacen; la motivación puede ser abordada desde distintas perspectivas; por lo tanto, observarse a partir de las fuerzas que la energizan (motivación extrínseca y motivación intrínseca).

2.1.3. Antecedentes Locales

Rojas. J (2018) en su tesis: Motivación y nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, 2016, para optar el grado académico de maestro en salud pública y comunitaria, UNDAC, trabajo de investigación con una muestra de 56 enfermeras, con el propósito de determinar la relación entre los niveles de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, llega a las siguientes conclusiones: Se identificó que el 7.1% tiene una motivación alta, el 28.6% una motivación media y el 64.3% una motivación baja.

Se identificó que el 10.7% tiene una satisfacción alta, el 33.9% una satisfacción media y el 55.4% una satisfacción baja.

Al relacionar ambas variables se obtuvo que el 7.1% de los enfermeros tienen una motivación alta, de ellos todos tienen una satisfacción alta. El 28.6% de los enfermeros tienen una motivación media, de ellos: el 3.6%

tiene satisfacción alta, el 7.1% una satisfacción media y el 17.9% una satisfacción baja. El 64.3% de los enfermeros tienen una motivación baja: de ellos: el 26.8% tienen una satisfacción media y el 37.5% una satisfacción baja.

La estimación estadística confirma la hipótesis donde establece que, existe relación significativa entre los niveles de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Carbajal. E y Espiritu. J (2018) “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco 2016” tesis para optar el título de licenciado en Administración, cuyo objetivo general era establecer de qué forma la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016, con una muestra de 102 trabajadores, entre las principales conclusiones, están las siguientes:

En lo concerniente al objetivo general, el cual es: establecer de qué forma la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco - 2016, se ha establecido una relación directa entre ambas variables, es decir, la gestión del talento humano influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad. Es decir, si se mejora la gestión del talento humano, también se mejora el rendimiento laboral de los trabajadores.

Respecto a determinar de qué manera la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016, se concluye que influye de manera significativa, es decir si existe mayor motivación, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco.

Respecto a determinar de qué manera la gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2016, podemos manifestar que la gran mayoría manifiesta que casi siempre la gestión del conocimiento influye en su desempeño laboral, fundamentalmente en lo concerniente al conocimiento sobre la labor que realiza.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Motivación

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones. De allí su importancia de su aplicación en el trabajo, un trabajador motivado, tiende a rendir mejor.

Chiavenato (2009) consideraba como ese impulso a la acción puede estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) y también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo,

por lo tanto, podemos hablar de dos tipos de motivación laboral que pueden influir en el desempeño laboral: la motivación intrínseca y extrínseca.

Motivación intrínseca: Es la que lleva a la satisfacción de las necesidades superiores, que según la clasificación de Maslow son las tres últimas de su pirámide: necesidades sociales, de estima y de autorrealización. Se denomina motivación intrínseca porque tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo, como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizarlo (autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tienen), el reconocimiento recibido de los demás y la autoevaluación por la ejecución, la responsabilidad personal implicada, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva. Por lo tanto, podemos decir que la motivación intrínseca se da en las personas cuando se orientan a la satisfacción de las necesidades superiores.

Motivación extrínseca: La motivación extrínseca satisface las dos primeras necesidades de la escala de Maslow, o necesidades inferiores: la fisiológicas y las de seguridad. Se denominan extrínseca porque tiende a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las retribuciones económicas (monetarias o en especie), o las características del contrato laboral (fijo, eventual, etc.). Esta motivación es propia de las personas para las que la actividad laboral no es un fin en sí misma, sino un medio para obtener otros fines. Es decir, que la motivación extrínseca se produce cuando las personas se orientan a la satisfacción de las necesidades inferiores.

Definición según autores

Abraham Maslow: Psicólogo estadounidense nacido en 1908, desarrollo una interesante teoría de la Motivación en los seres humanos, establece una jerarquía de las necesidades que los hombres buscan satisfacer, esta se ha representado en forma de “La Pirámide de Maslow”.

Armstrong, (1991): La motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño”.

Chiavenato (2000): La define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

Mahillo (1996): Define la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”. Entiendo esta definición como que para que el individuo realice sus acciones este debe de estar motivado, de lo contrario hay que empujarlo al igual que un carro cuando este se apaga, para que pueda realizar las acciones, esto también ocasiona desde mi parecer un gasto de energía enorme, lo que origina que los gerentes que no tengan estrategias claras sobre la motivación de sus empleados pasen la mayor parte de su tiempo ocupado en como incentivar a estos trabajadores.

Robbins, (1999): La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de

satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización.

Según Maslow un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias (más bajas en la pirámide), antes de buscar las de más alto nivel.

Sexton, (1977): Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.”

Stoner (1996): Define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. Desde mi parecer en esta definición el autor nos da a entender que la motivación viene siendo como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las personas se encuentran motivadas estas funcionan como el automóvil, en caso contrario habría que empujarlas, pero cuanta energía no se gastaría durante todo este proceso.

Teoría de la Motivación de Maslow

La Pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra: Una teoría sobre la motivación humana de 1943, que posteriormente amplió. Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la

pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).

Gráfico N° 1 Pirámide de Maslow



Elaboración Propia

La escala de las necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit (primordiales); al nivel superior lo denominó «autorrealización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser». “La diferencia estriba en que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, la necesidad de ser es una fuerza impelente continua”.

La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Según la pirámide de Maslow tendríamos de:

Necesidades básicas

Son necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis (referente a la salud); dentro de estas, las más evidentes son:

- Necesidad de respirar, beber agua, y alimentarse.
- Necesidad de mantener el equilibrio del pH y la temperatura corporal.
- Necesidad de dormir, descansar y eliminar los desechos.
- Necesidad de evitar el dolor y tener relaciones sexuales.

Necesidades de seguridad y protección

Estas surgen cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas. Son las necesidades de sentirse seguro y protegido, incluso desarrollar ciertos límites en cuanto al orden. Dentro de ellas encontramos:

- Seguridad física y de salud.
- Seguridad de empleo, de ingresos y recursos.
- Seguridad moral, familiar y de propiedad privada.

Necesidades de afiliación y afecto

Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de:

- Asociación.
- Participación.
- Aceptación.

Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones

sociales. Entre estas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor. Estas se forman a partir del esquema social.

Necesidades de estima

Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja.

- La estima *alta* concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad.
- La estima *baja* concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio.

La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad.

El tener satisfecha esta necesidad apoya el sentido de vida y la valoración como individuo y profesional, que tranquilamente puede escalar y avanzar hacia la necesidad de la autorrealización.

La necesidad de autoestima, es la necesidad del equilibrio en el ser humano, dado que se constituye en el pilar fundamental para que el individuo se convierta en el hombre de éxito que siempre ha soñado, o en un hombre abocado hacia el fracaso, el cual no puede lograr nada por sus propios medios.

Autorrealización o auto actualización

Este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y «autorrealización».

Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto.

Dimensiones de la Variable Motivación

De lo hasta ahora expuesto se deduce que la motivación tiene tres dimensiones. Robbins (op.cit: pp. 155-156), Muchinsky (2000, p. 192) y Gibson et al. (op. cit., p. 143) identifican esas tres dimensiones: intensidad (o fuerza), dirección (u orientación) y persistencia (o perseverancia).

Intensidad

También denominada fuerza, es la cantidad de esfuerzo que el individuo invierte en la realización de una tarea. Estar motivado supone que un individuo opta por emplear su energía física o mental en un trabajo, o en alcanzar una meta como consecuencia de que una serie de factores lo inducen a comportarse de una forma determinada.

Dirección

Es la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica. Implica la elección de las actividades en las cuales el individuo centrará su esfuerzo para alcanzar dicha meta.

Persistencia

Es la continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo. La persistencia hace que el individuo supere los obstáculos que encuentre en su marcha hacia el logro de la meta.

2.2.2. Satisfacción Laboral

En la actualidad el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad. Resulta evidente que es necesario combinar las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones del siglo XXI, entendiéndose que si la persona está satisfecha con su trabajo responderá adecuadamente a las exigencias de este; si, por el contrario, está insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad. Además, la insatisfacción laboral se refleja en todas las esferas de la vida del trabajador.

La satisfacción laboral, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud que muestra la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con sus superiores, cumplir con los reglamentos organizacionales, como el ROF el MOF, así como cumplir con los estándares de desempeño, así como adecuarse con las condiciones de trabajo.

La satisfacción laboral, se trata de un sentimiento de bienestar, placer o felicidad que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser generalizado o global y abarca todos los aspectos o factores referidos al trabajo, por lo que se puede hablar de “satisfacción laboral general”. Pero ese sentimiento de satisfacción o bienestar puede estar referido a alguno de los aspectos o facetas del trabajo, por lo que se puede hablar entonces de “satisfacción laboral por facetas”. Así, una persona puede estar satisfecha con respecto al sueldo que percibe, a sus

relaciones con los compañeros, al grado de responsabilidad que ostenta, etc. En este caso, la satisfacción en el trabajo es el resultado de una serie de satisfacciones específicas, que constituyen las facetas de la satisfacción. La medición de la satisfacción laboral en el campo de la salud constituye una tarea necesaria y es considerada como una herramienta de gestión que sirve para detectar las deficiencias que encuentran los trabajadores en su relación con la organización así como los aspectos que producen satisfacción o insatisfacción el grado de calidad y de eficacia de los servicios prestados en un sistema sanitario está en relación directa con el nivel de satisfacción de los profesionales que en él trabajan y pone de manifiesto que la desmoralización de los mismos es la principal dificultad a la que tienen que enfrentarse los directores y gestores de centros sanitarios. (Mozota, et al. 1990) Para Gibson y otros la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como el resultado de sus percepciones sobre el trabajo basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo como es el estilo de dirección las políticas y procedimientos la satisfacción y afiliación de los grupos de trabajo las condiciones laborales y el margen de beneficios.

Definición según autores:

Blum (1976): Considera que “los conceptos actitudes, satisfacción y moral laboral son muy parecidos y muy interrelacionados, pero de ninguna forma se pueden considerar idénticos; las actitudes pueden contribuir a la satisfacción, que está compuesta por un conjunto de ellas, y, a su vez, la satisfacción influye en la moral”.

Bravo Et. Al (2002): Define como conductas que pueden estar referidas a la labor en general o hacia partes determinadas del mismo.

Davis y Nuestro: Refiere que es un conjunto de actitudes emocionales y sentimentales a favor o en contra de su labor sin aspiración de cambios de trabajo.

Gibson y otros (1996): la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como: “El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios”.

Locke (1976): Define como “Un estado emotivo positivo o de placer producto del sentimiento subjetivo de las experiencias laborales del individuo”.

Loitegui (1990): Manifiesta que: “la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto como de las características y especificidades del trabajo que realiza. Además, el concepto de satisfacción en el trabajo está integrado por un conjunto de satisfacciones específicas, o aspectos parciales, que determinan la satisfacción general”

Muchinsky (2000): Refiere:” Es el nivel placentero que el individuo adquiere de su trabajo”.

Robbins (1996): También nos “indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante

desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte, el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”

Schneider (1985): Enfatiza: Que el producto de la satisfacción es una vida laboral organizada. Asimismo, predice actitudes disfuncionales como ausentismo laboral y otros.

Dimensiones de la Variable Satisfacción Laboral.

Para nuestro estudio, se han considerado los siguientes:

Condiciones laborales

Se trata de una medida del esfuerzo que realizan los seres humanos. La condición de trabajo, por lo tanto, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Relaciones Sociales

Las relaciones sociales son muy importantes en la vida de cualquier persona y más aún en el centro laboral o el trabajo, ya que la gran mayoría de las personas pasa largas horas en su lugar de trabajo, por ello que se hace necesario la afectividad humana por parte de los que lo acompañan en sus labores, ya que se nutre del cariño, del respeto, del reconocimiento y del amor recibido a través de la amistad y el compañerismo. Por supuesto, los vínculos más superficiales como, por ejemplo, la amistad y el compañerismo también suman autoestima e ilusión a la vida de la

persona porque el ser humano es social por naturaleza, es decir, crece como persona al compartir la vida en sociedad. Las relaciones sociales son muy necesarias, pero al mismo tiempo, son muy complejas. Es decir, salir de los límites de la propia individualidad para conectar con otro ser humano y mantener una relación a lo largo del tiempo implica dejar atrás el egoísmo para abrir el corazón al otro.

En la mayoría de los puestos de trabajo vamos a encontrarnos con compañeros de trabajo a los que veremos cada día y con los que tenemos que convivir durante nuestra jornada laboral. Numerosos estudios han observado la importancia que tienen las relaciones dentro del trabajo, para el buen funcionamiento de ésta y para el logro de las metas de la institución.

Desarrollo personal

El desarrollo personal, conocido también como superación personal o crecimiento personal implica un cambio en las habilidades personales y la actitud ante la vida. En definitiva, supone un cambio profundo en la esencia de la persona.

Sólo porque adoptes un nuevo hábito no significa que vayas a desarrollar un proceso de desarrollo personal. Al contrario, este es un proceso de transformación psicológica que dura toda la vida. Una forma de evaluar tus habilidades, orientar tus ideas y adoptar nuevas actitudes. La superación personal implica hacer cambios profundos en algunas de las facetas de la vida con las que te encuentras más insatisfecho. Mediante un proceso de desarrollo personal se busca potenciar las habilidades,

destrezas y conocimientos, para mejorar en todos los aspectos del personal o colaborador y por ende que este realice un mejor trabajo.

2.2.3. Principios del desarrollo de recursos humanos de salud

Solidaridad: En el desempeño y en la organización para brindar un servicio de calidad y respeto al usuario, asumimos que todos dependemos de otros para lograr el bien común, por lo que todos los trabajos realizados entran en la cadena de la solidaridad y la interdependencia humana y todos son importantes.

La seguridad del individuo y la lealtad ante el grupo son los dos aspectos del mismo vínculo social. En este sentido elemental, la solidaridad es un requisito social fundamental y no hay sociedad sin solidaridad, por ello la asumimos con una nueva concepción que expresa definitivamente un valor: la necesidad del compromiso. La asumimos también como principio fundamental y condición, sino que son para la vigencia de los demás principios de la atención sanitaria. Sin solidaridad no habrá universalidad, equidad ni integridad de la atención.

Humanismo: Todo ser humano, sin importar su condición social, edad, nivel educativo o visión del mundo, es valioso en sí mismo y puede aportar, tanto para la edificación propia como para la sociedad, su originalidad, su creatividad, su responsabilidad, su libertad y su capacidad de servir. La persona humana es el origen, centro y destino de todas nuestras acciones.

Aspiramos a guiarnos por el humanismo y dignidad de hombres y mujeres tanto en los actos personales como en las acciones de gestión y gobierno.

Propiciaremos las circunstancias que posibiliten la elevación de la calidad de vida del personal de salud, teniendo presente, ante todo, que cada uno de nosotros es proyecto, posibilidad, semillero lleno de potencialidad y presente de un mejor futuro.

Integridad: La concepción del trabajador de salud es integral, concibiéndolo desde dos dimensiones, integradas e indivisibles: la dimensión humana y la dimensión técnica o laboral. Un todo integrado de espíritu, conocimientos, sentimientos y prácticas.

Universalidad: El campo de recursos humanos abarca a todo el personal del sector salud, sin exclusión alguna de género, jerarquía, profesión, ocupación, ubicación geográfica, u otra consideración.

Equidad: El fin social que habrá de caracterizar el desempeño de los recursos humanos será el de la equidad social, priorizando aquellos grupos de población que no han tenido la oportunidad de superar su marginación. La tarea en este sentido es prácticamente ilimitada, pero de la misma magnitud es nuestra conciencia del problema y nuestra disposición de enfrentarnos a ella. En tal sentido, la dotación de los recursos humanos en los servicios de salud tomará como base las necesidades poblacionales expresadas en términos demográficos, epidemiológicos y socio-económicos. La equidad es un imperativo en las organizaciones de salud como en toda sociedad civilizada y democrática.

Calidad: El desarrollo de los recursos humanos incluye la idoneidad en la competencia técnica del personal (conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades), que sustenta su desempeño diario, así como las condiciones laborales para un trabajo decente (un verdadero concepto de trabajo

digno), que se concibe no sólo con las características de acceso a las garantías y derechos tradicionales, sino que incluye el acceso a la formación, al desarrollo y al reconocimiento de las competencias adquiridas durante los procesos de educación y trabajo. Ambos aspectos redundan en una óptima calidad humana expresada en el trato y el respeto al usuario y su familia.

Eficiencia: La pertinencia de las intervenciones, la racionalización de tiempos, recursos materiales y humanos, la calidad de procesos, productos y la práctica de un auténtico servicio a la comunidad, son pilares indispensables para edificar no sólo un gobierno sano, sino una sociedad sana. La eficiencia es uno de los valores fundamentales para optimizar la productividad de los recursos humanos. Una de las formas más frecuentes y solapadas que toma la corrupción es la ineficiencia.

Ética: El desarrollo de los recursos humanos de salud se sustenta en valores éticos que tutelen un irrestricto respeto a la vida, a la dignidad del ser humano y los derechos humanos, sin distinción de edad, raza, sexo, estado socioeconómico, diversidad cultural, o de otra índole.

Transparencia: El desarrollo de los recursos humanos implica un compromiso con la construcción y consolidación de una cultura institucional de rendición de cuentas a la sociedad civil.

Ciudadanía: La gestión de recursos humanos necesita de la participación abierta y decidida del personal de salud como condición básica para andar el camino de la democracia. En el ejercicio de la ciudadanía se encuentra la esencia misma de la sociedad, en tanto implica el deber de contribuir a fortalecer la institucionalidad del sector, así como de participar en los

procesos de cambio. Asimismo, el derecho de ejercer su función en condiciones laborales adecuadas.

Descentralización: Como transferencia del ejercicio de poder de decisión y de los recursos necesarios para el desarrollo y fortalecimiento de una gestión de recursos humanos en los servicios de salud, que responda de manera efectiva al modelo de atención integral de salud, a la gestión y financiamiento por resultados sanitarios y a los nuevos desafíos.

2.3. Definición de términos básicos

Autoconocimiento. Conocer los propios estados internos, referencias, recursos e intuiciones.

Comunicación: La comunicación es el proceso mediante el cual se puede designar lo que corresponde a un objeto por razón de su naturaleza y no por su relación con otro. Se denomina intrínseco, a la manera de ser que conviene a una substancia como tal y no en sus relaciones. Se habla también de certeza y evidencia intrínseca, posibilidad intrínseca, gloria intrínseca de Dios, etc. intrínseco se denomina a aquello que es esencial.

Dirección: Este es el punto central y más importante de la administración.

Extrínseco: Es el valor presente de las expectativas de los inversionistas de que un título opcional adquiera valor intrínseco durante su vigencia, si no lo tiene, o bien, que lo mantenga y lo incremente si ya lo tiene.

Intrínseco: es un término utilizado frecuentemente en Filosofía para designar lo que corresponde a un objeto por razón de su naturaleza y no por su relación con otro.

La motivación. Es una característica de la psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. lo que hace que las personas funcionen; viene siendo como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las personas se encuentran motivadas estas funcionan como el automóvil, en caso contrario habría que empujarlas, pero cuanta energía no se gastaría durante todo este proceso.

Laboral. Se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada.

Motivación extrínseca (ME): Hace referencia a una serie de conductas que se llevan a cabo no por razones inherentes a ellas, sino por razones instrumentales, es decir, se trata de conductas ligadas a contingencias externas.

Motivación intrínseca (MI): Se refiere a comprometerse en una actividad por el placer y satisfacción que se derivan de su realización.

pero quizá en el que existe mayor número de discrepancias, aunque éstas sean accidentales. Así, por ejemplo, unos llaman a este elemento actuación, otra ejecución.

Personal. Las personas son capaces de crecer, aprender y mejorar a lo largo de toda su vida, y la capacidad de hacerlo tiene un impacto en muchas áreas. El crecimiento personal es necesario tanto en el lugar de trabajo como en las relaciones; el desarrollo humano es un proceso permanente.

Retroalimentación: Cuyo término correcto es realimentación (en inglés feedback) es un mecanismo de control de los sistemas dinámicos por el cual una cierta proporción de la señal de salida se redirige a la entrada, y así regula su comportamiento. El feedback también está presente en numerosos espacios tecnológicos.

Trabajador: Se denomina trabajador (o su variante en femenino, trabajadora) a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución. Transmitir información de una entidad a otra.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa entre la intensidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.
- b) Existe relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.
- c) Existe relación directa entre la persistencia y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

2.5. Identificación de variables

Variable Independiente

X= Motivación.

Variable Dependiente

Y= Satisfacción Laboral.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES
MOTIVACIÓN	Intensidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los valores ▪ La Actitud. ▪ Satisfacción con el trabajo 	1 - 3 4 - 7 8 - 10	1. Nunca 2. Casi nunca	25 - 50 (Malo)
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo. ▪ Comunicación ▪ Comportamiento ▪ Toma. de decisión 	11 - 12 13 - 14 15 - 16 17 - 18	3. A veces 4. Casi siempre	51 - 85 (Regular)
	Persistencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Logro en el trabajo. ▪ Aprendizaje en el trabajo. ▪ Empowerment 	19 - 20 21 - 23 24 - 25	5. Siempre	86 - 125 (Bueno)

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES
DESEMPEÑO LABORAL	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipos y recursos ▪ Ambiente ▪ Seguridad 	1 - 3 4 - 5 6 - 7	1. Nunca 2. Casi nunca	25 - 50 (Malo)
	Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empatía ▪ Trabajo en equipo ▪ Relación laboral 	8 - 9 10 - 11 12 - 13	3. A veces 4. Casi siempre	51 - 85 (Regular)
	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación ▪ Oportunidades laborales ▪ Remuneración justa 	14 - 16 17 - 18 19 - 20	5. Siempre	86 - 125 (Bueno)

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Se realizó dentro de los parámetros del paradigma cuantitativo; es un estudio descriptivo, en sus primeras fases, y finalmente correlacional, posee características de investigación de campo, diseño no experimental transversal. Para la correlación de las variables de estudio, se utilizó el coeficiente estadístico de Pearson y Spearman la investigación corresponde básicamente a un diseño de investigación no experimental de carácter transaccional o transversal. “Porque tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

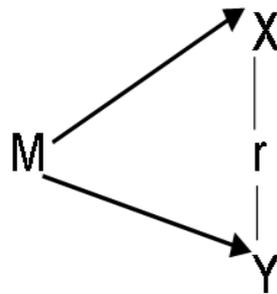
El tipo de estudio es correlacional, Hernández Fernández y Baptista (2014) señala que el estudio correlacional tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables. Además, estos estudios miden las dos o más variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación.

3.2. Métodos de investigación

El método es un procedimiento para tratar un conjunto de problemas. (Bunge, 1983). Según su naturaleza, cada problema para su resolución requiere de un conjunto de métodos, técnicas e instrumentos muy particulares. Tal es así que en la investigación recurrimos al método inductivo deductivo el mismo que nos permite analizar el tema de acuerdo a la teoría, para poder inferir a través de los resultados del cuestionario la relación entre motivación y satisfacción laboral.

3.3. Diseño de investigación

El diseño que se empleó fue no experimental, transaccional correlacional, se ha realizado sin manipular las variables, teniendo como objeto describir la relación entre las dos variables en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para llevar a cabo la investigación se considera el diseño



Se describe la relación (X Y) Donde:

M: Muestra

X: Motivación

Y: Satisfacción laboral

r: Relación entre las variables de estudio

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población es el conjunto de individuos, al que refiere nuestra pregunta de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), nuestra población para la investigación va comprender a todos los trabajadores nombrados y contratados del Centro de Salud de Huariaca, que son 23 personas.

3.4.2. Muestra

Como se cuenta con una población finita, se tuvo en cuenta a todos los trabajadores contratados y nombrados, que hacen un total de 23 personas.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

La técnica utilizada fue de recopilación bibliográfica y recopilación estadística, mediante la encuesta, que según Deza y Muñoz (2012) señalan, que la técnica es un proceso cognitivo de carácter intencional, Los datos que se utilizaron en el presente trabajo de investigación fue mediante la encuesta. Toda vez que se realizaron las encuestas a los trabajadores de limpieza pública nombrados y contratados del Centro de Salud de Huariaca.

3.5.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó en la presente investigación es el cuestionario. Según señala Deza y Muñoz (2012), el cuestionario es un instrumento que se utiliza para recolectar los datos, que consiste en un

conjunto de preguntas respecto a una variable a medir en nuestro caso Motivación y Satisfacción laboral, teniendo en cuenta los problemas de investigación, básicamente es una conversación entre el entrevistador y el entrevistado donde la conversación gira en torno al problema de estudio, que conlleva a un propósito profesional.

El instrumento fue validado por tres expertos validadores con decisión de aplicable, el mismo que consiste en una encuesta conformada por preguntas con alternativas del uno al cinco de acuerdo a la escala de Likert. La escala tipo Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos. Es decir, se presenta cada afirmación y se pidió al encuestado, que externar su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Cada ítem tiene una valoración de entre 1 y 5 puntos, donde corresponderá:

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

En cuanto a las características de las preguntas: estas fueron claras y comprensibles, no incomodaban al que responde, las preguntas se refirieron a un solo aspecto o relación lógica, el lenguaje fue adaptado a las características del sujeto al que se le aplicó el cuestionario.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Para la tabulación de datos se realizó, en primer lugar, en forma manual y luego se trasladaron los datos a la computadora según correspondía.
- En el tratamiento estadístico se utilizó la estadística descriptiva, utilizando las medidas de tendencia central y otras. Para lo cual se empleará el software estadístico Statical Package for the Social Sciences – SPSS 25 que es el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales.
- Para la prueba de hipótesis se utilizó el t de student y el Rho de Spearman.

3.7. Tratamiento estadístico

Existen una serie de programas informáticos para el tratamiento de los datos, en nuestro caso se utilizó el SPSS 25.

Estos datos para una mejor ilustración son mostrados mediante representaciones gráficas y para ello se utilizó el diagrama de barras, para una mejor visualización.

3.8. Selección validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

El proceso de estructuración del instrumento de investigación llamado cuestionario está determinado por la estructuración en base a las dos variables de estudio, la Variable Independiente = Motivación para ello se ha contado con 25 preguntas que corresponden a los indicadores y dimensiones y la Variable Dependiente = Desempeño laboral para ello se ha contado con 20 preguntas que corresponden a los indicadores y dimensiones que han sido tomados para esta investigación, la validación se dio por el criterio de juicio de expertos. Docentes que corroboraron en la relación de constructo de los ítems empleados.

La validez y la fiabilidad son dos factores muy importantes a considerar al desarrollar y probar cualquier instrumento (en nuestro caso la encuesta

seleccionada) para usar en un estudio. La atención a estas consideraciones ayuda a asegurar la calidad de su medición y de los datos recopilados para su estudio.

3.9. Orientación ética

Este trabajo de investigación se realizó con total transparencia al momento de realizar la recolección de datos de la población en estudio; además se pondrá énfasis en la autenticidad de los resultados obtenidos, la confidencialidad de las encuestas aplicadas será de estricto carácter y honestidad al momento de realizar los análisis.

De manera especial se respetó en todo momento, los derechos de todas las personas tomadas en cuenta para el presente estudio, para ello se tuvo el consentimiento de cada persona y se mantiene la confidencialidad de sus respuestas. No se tuvo ningún conflicto de intereses.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

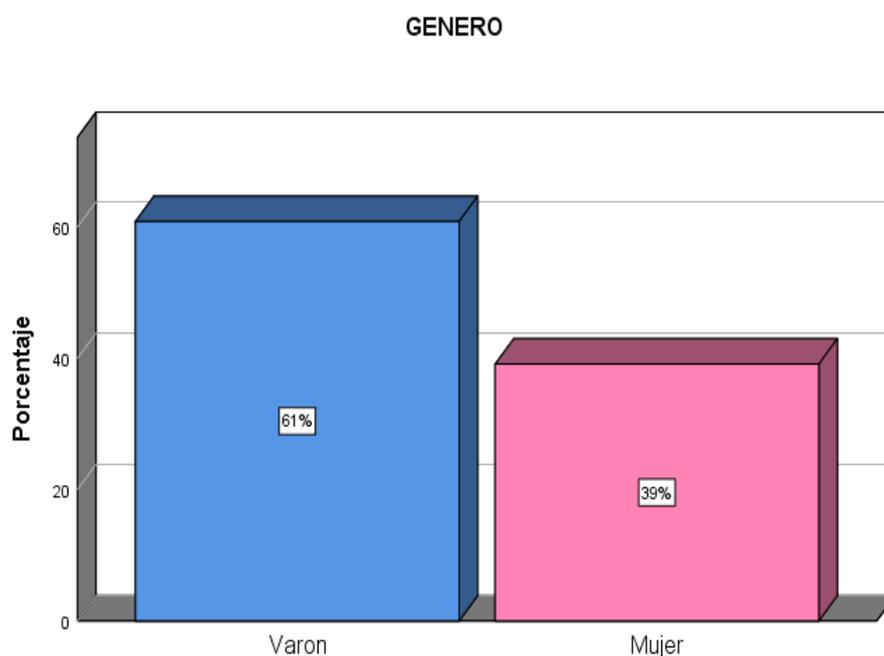
A partir de la determinación de nuestra muestra, se procedió con el trabajo de campo estableciendo los ítems y escalas a aplicar en el cuestionario correspondiente a la presente investigación cuantitativa.

Para esto se realizó una encuesta dirigida a los trabajadores. La encuesta se realizó en las instalaciones del centro de salud de Huariaca. Nuestra muestra se puede observar en la tabla N°1 y grafico N°2.

Tabla N° 1

		GENERO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Varón	14	60,9	60,9	60,9
	Mujer	9	39,1	39,1	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Gráfico N° 2



Elaboración propia

Interpretación:

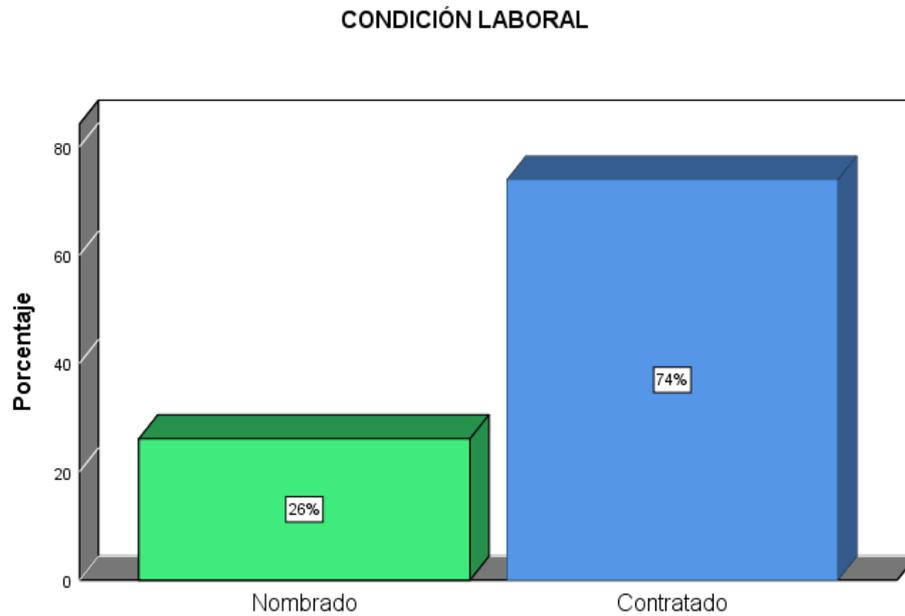
Como se puede observar en la Tabla N°1 y la Gráfico N°2. El género predominante entre los trabajadores del Centro de salud de Huariaca son los varones, con un 61% y un 39 % lo conforman la población femenina.

Tabla N° 2

CONDICIÓN LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nombrado	6	26,1	26,1	26,1
	Contratado	17	73,9	73,9	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Gráfico N° 3



Elaboración propia

Interpretación:

Como se puede observar en la Tabla N°2 y la Gráfico N°3. La condición laboral predominante entre los trabajadores del Centro de salud de Huariaca son los contratados con un 74% y un 26% de nombrados.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

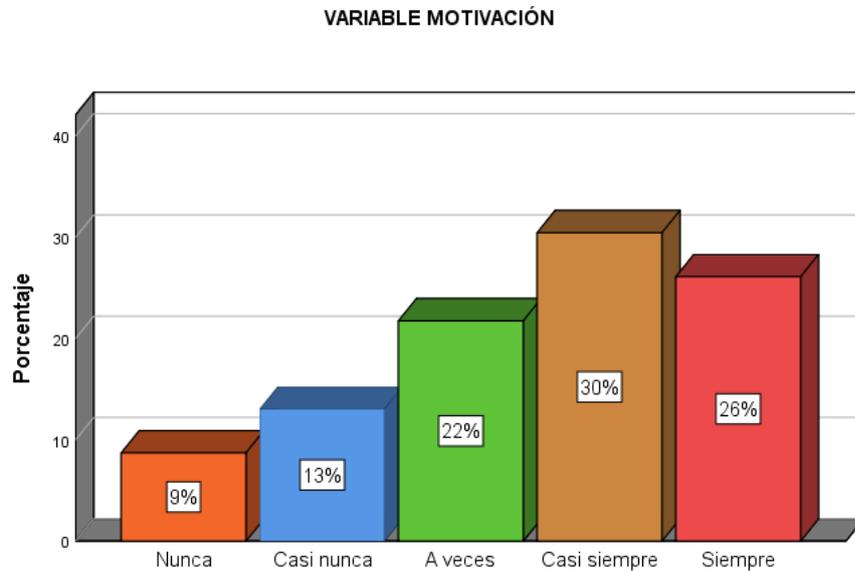
TABLA N° 3

VARIABLE MOTIVACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	2	8,7	8,7	8,7
Casi nunca	3	13,0	13,0	21,7
A veces	5	21,7	21,7	43,5
Casi siempre	7	30,4	30,4	73,9
Siempre	6	26,1	26,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 4



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°3 y Gráfico N°4. La variable motivación, diremos que el 30 % considera que casi siempre necesita de motivación, un 26 % manifiesta que siempre, el 22 % establece que a veces, el 13% nos contestó que casi nunca y un 9 % que nunca.

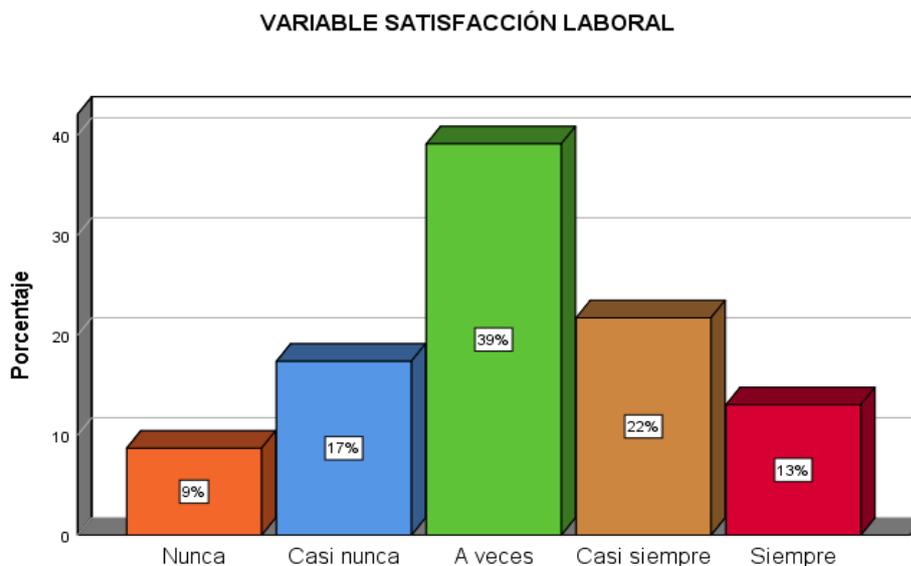
TABLA N° 4

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	4	17,4	17,4	26,1
	A veces	9	39,1	39,1	65,2
	Casi siempre	5	21,7	21,7	87,0
	Siempre	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 5



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

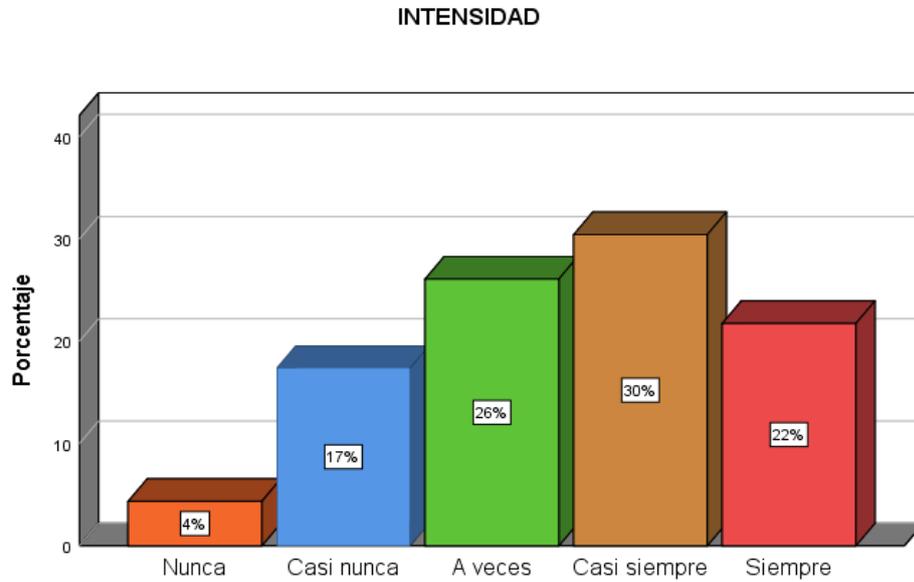
De la Tabla N°4 y Gráfico N°5. La variable satisfacción laboral, diremos que el 39 % considera que a veces siente satisfacción laboral, un 22 % manifiesta que casi siempre, el 17 % establece que casi nunca, el 13% nos contestó que siempre y un 9 % que nunca.

TABLA N° 5

		INTENSIDAD			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	4	17,4	17,4	21,7
	A veces	6	26,1	26,1	47,8
	Casi siempre	7	30,4	30,4	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
Total		23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 6



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

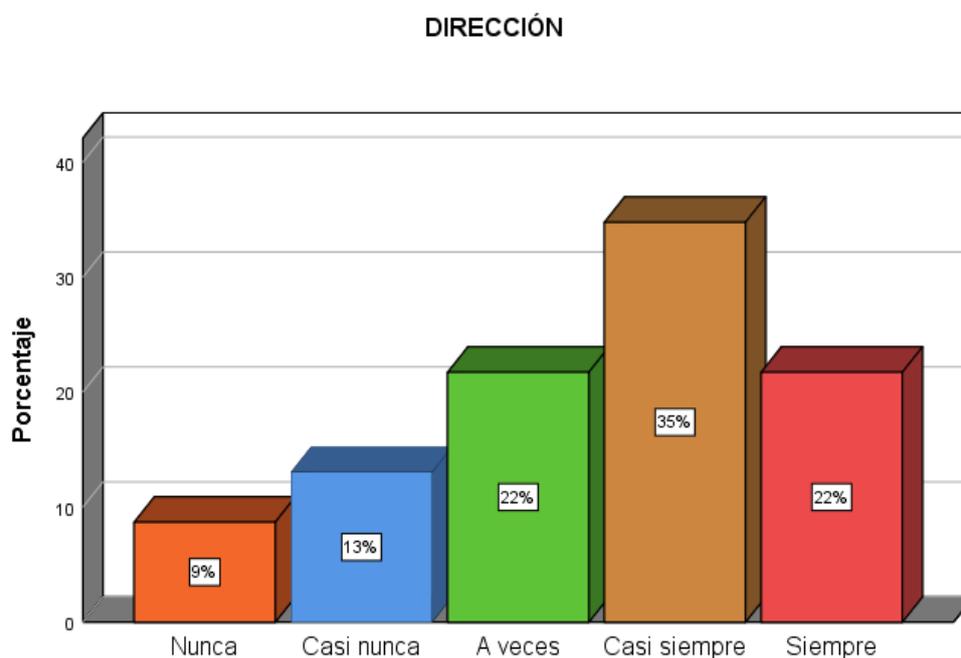
De la Tabla N°5 y Gráfico N°6. En lo referente a la dimensión intensidad, diremos que el 30 % considera que casi siempre, un 26 % manifiesta que a veces, el 22 % establece que siempre, el 17% nos contestó que casi nunca y un 4 % que nunca.

TABLA N° 6

		DIRECCIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	3	13,0	13,0	21,7
	A veces	5	21,7	21,7	43,5
	Casi siempre	8	34,8	34,8	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 7



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

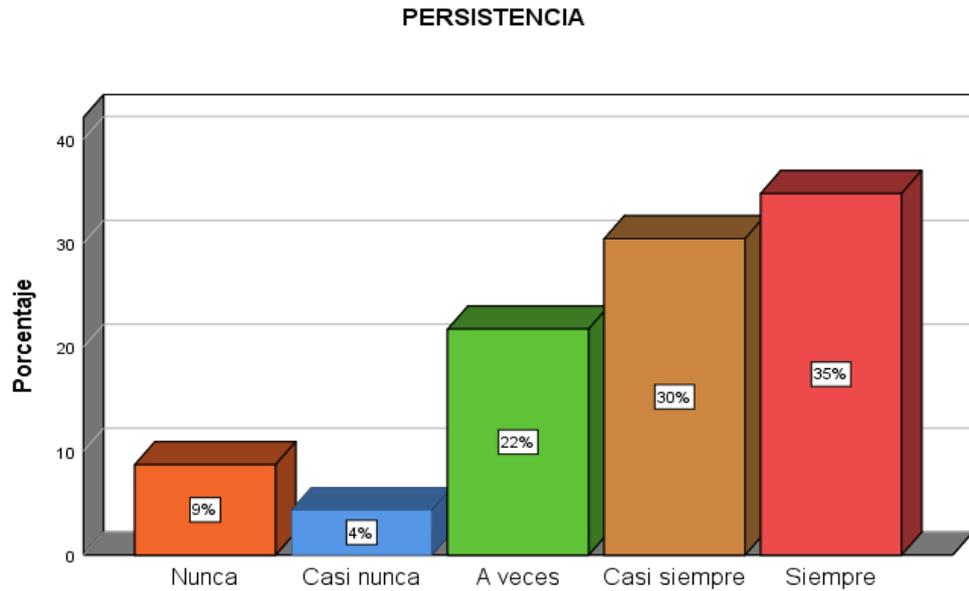
De la Tabla N°6 y Gráfico N°7. La dimensión dirección, diremos que el 35 % considera que casi siempre necesita de dirección, un 22 % manifiesta que siempre, igual que el 22 % que establece que a veces, el 13% nos contestó que casi nunca y un 9 % que nunca.

TABLA N° 7

		PERSISTENCIA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	1	4,3	4,3	13,0
	A veces	5	21,7	21,7	34,8
	Casi siempre	7	30,4	30,4	65,2
	Siempre	8	34,8	34,8	100,0
Total		23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 8



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°7 y Gráfico N°8. La dimensión persistencia, diremos que el 35 % considera que siempre necesita de persistencia, un 30 % manifiesta que casi siempre, el 22 % establece que a veces, el 9% nos contestó que nunca y solo un 4 % que casi nunca.

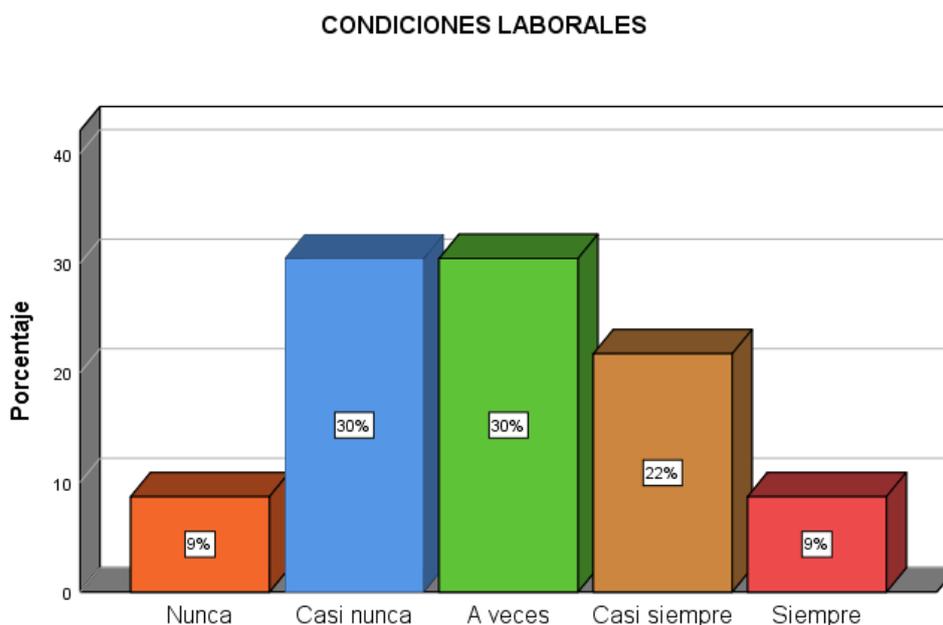
TABLA N° 8

CONDICIONES LABORALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	7	30,4	30,4	39,1
	A veces	7	30,4	30,4	69,6
	Casi siempre	5	21,7	21,7	91,3
	Siempre	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 9



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°8 y Gráfico N°9. La dimensión condiciones laborales, diremos que el 30 % considera que a veces necesita de condiciones laborales, igual que el 30 % manifiesta que casi nunca, el 22 % establece que a casi siempre, el 9% nos contestó que nunca, al igual que el 9 % que siempre.

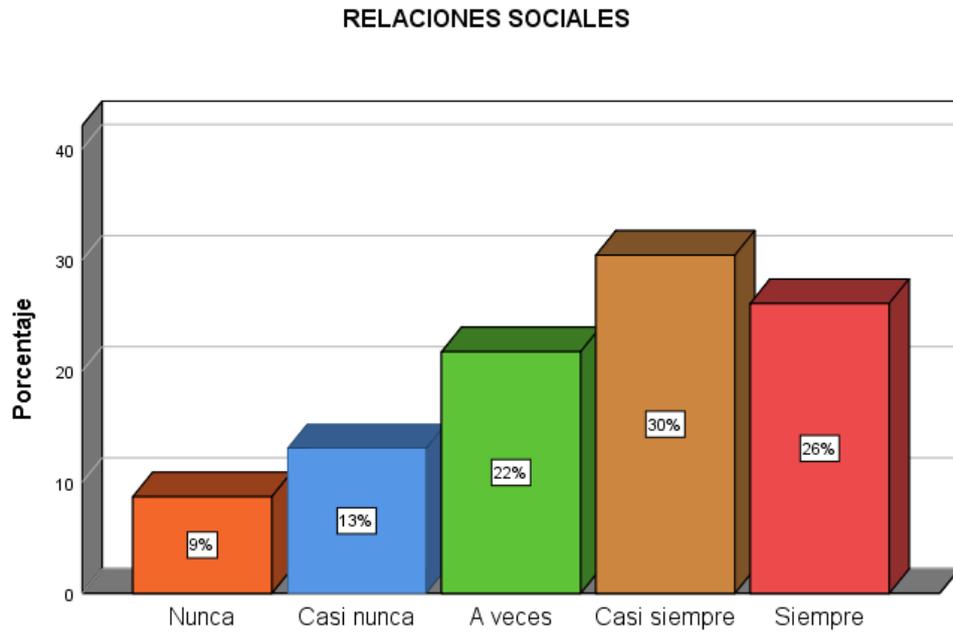
TABLA N° 9

RELACIONES SOCIALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	3	13,0	13,0	21,7
	A veces	5	21,7	21,7	43,5
	Casi siempre	7	30,4	30,4	73,9
	Siempre	6	26,1	26,1	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 10



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°9 y Gráfico N°10. La dimensión relaciones sociales, diremos que el 30 % considera que casi siempre necesita de relaciones sociales, el 26 % manifiesta que siempre, el 22 % establece que a veces, el 13% nos contestó que casi nunca, el 9 % que nunca.

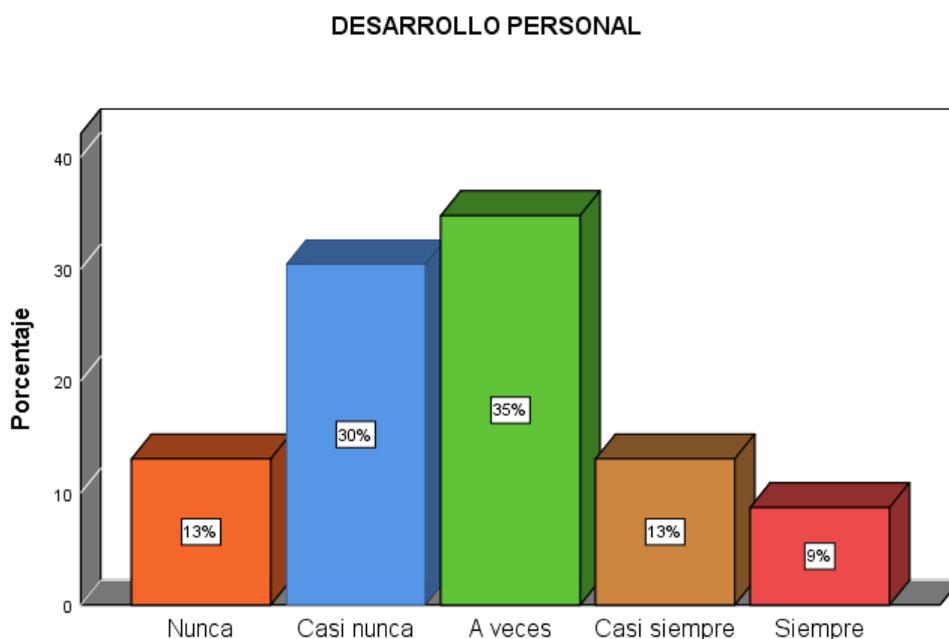
TABLA N° 10

DESARROLLO PERSONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	13,0	13,0	13,0
	Casi nunca	7	30,4	30,4	43,5
	A veces	8	34,8	34,8	78,3
	Casi siempre	3	13,0	13,0	91,3
	Siempre	2	8,7	8,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 11



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°10 y Gráfico N°11. La dimensión desarrollo personal, diremos que el 35 % considera que a veces necesita de desarrollo personal, el 30 % manifiesta que casi nunca, el 13 % establece que nunca, igual que el 13% que nos contestó que casi siempre, el 9 % que siempre.

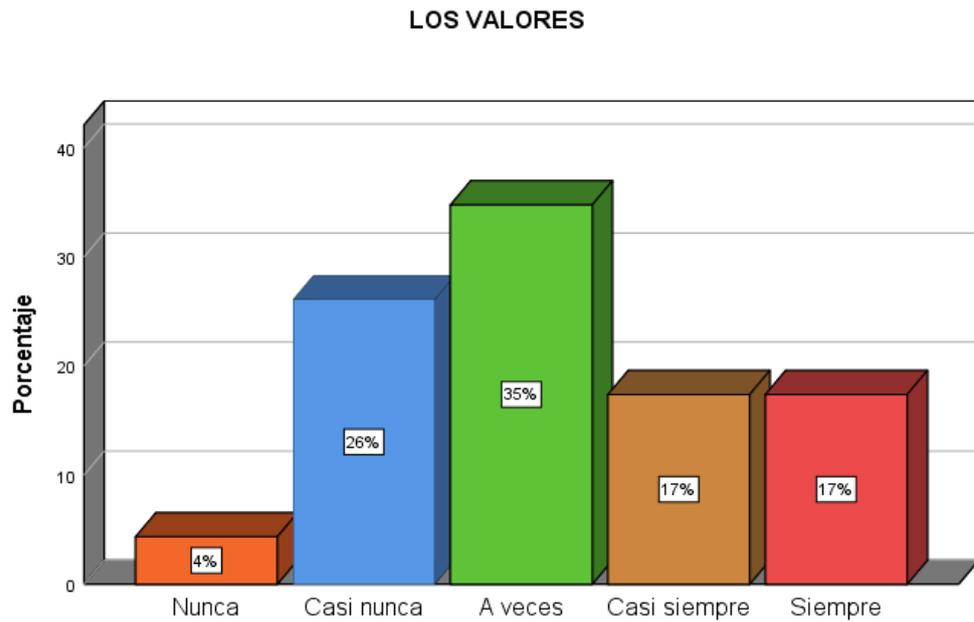
TABLA N° 11

LOS VALORES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	6	26,1	26,1	30,4
	A veces	8	34,8	34,8	65,2
	Casi siempre	4	17,4	17,4	82,6
	Siempre	4	17,4	17,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 12



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°11 y Gráfico N°12. La dimensión los valores, diremos que el 35 % considera que a veces necesita de los valores, el 26 % manifiesta que casi nunca, el 17 % establece que siempre, igual que el 17% que nos contestó que casi siempre, y solo el 4 % que nunca.

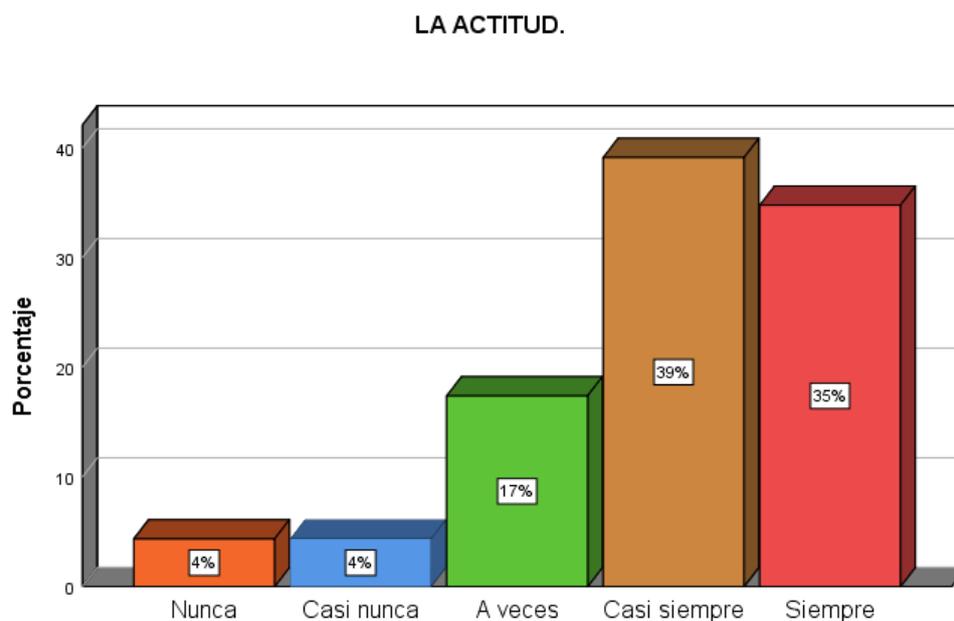
TABLA N° 12

LA ACTITUD.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	Nunca	1	4,3	4,3
	Casi nunca	1	4,3	8,7
	A veces	4	17,4	26,1
	Casi siempre	9	39,1	65,2
	Siempre	8	34,8	100,0
	Total	23	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 13



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°12 y Gráfico N°13. La dimensión la actitud, diremos que el 39 % considera que casi siempre necesita de la actitud, el 35 % manifiesta que siempre, el 17 % establece que a veces, el 4% nos contestó que casi nunca, igual que el 4 % que nunca.

TABLA N° 13

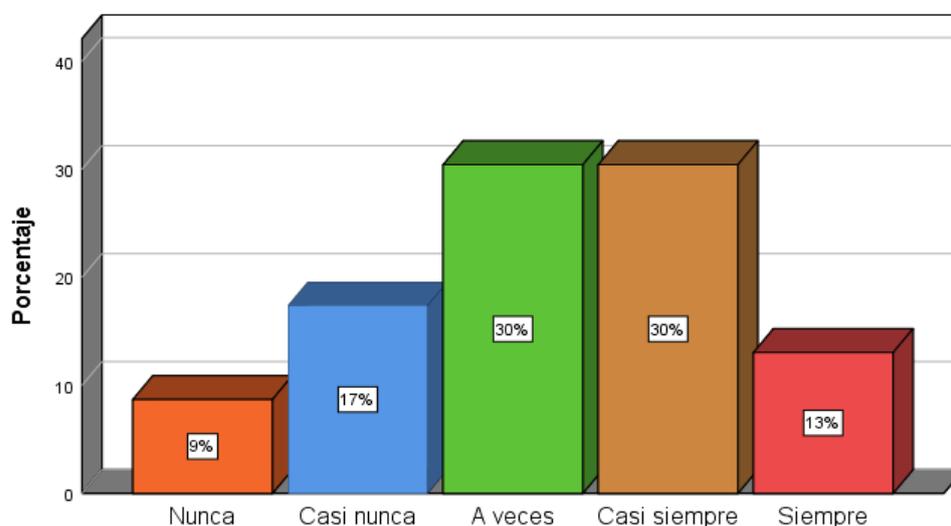
SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	4	17,4	17,4	26,1
	A veces	7	30,4	30,4	56,5
	Casi siempre	7	30,4	30,4	87,0
	Siempre	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 14

SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°13 y Gráfico N°14. La dimensión satisfacción con el trabajo, diremos que el 30 % considera que casi siempre está satisfecho con su trabajo, igual que el 30 % que manifiesta que a veces, el 17 % establece que casi nunca, el 13% nos contestó que siempre, el 9 % que nunca.

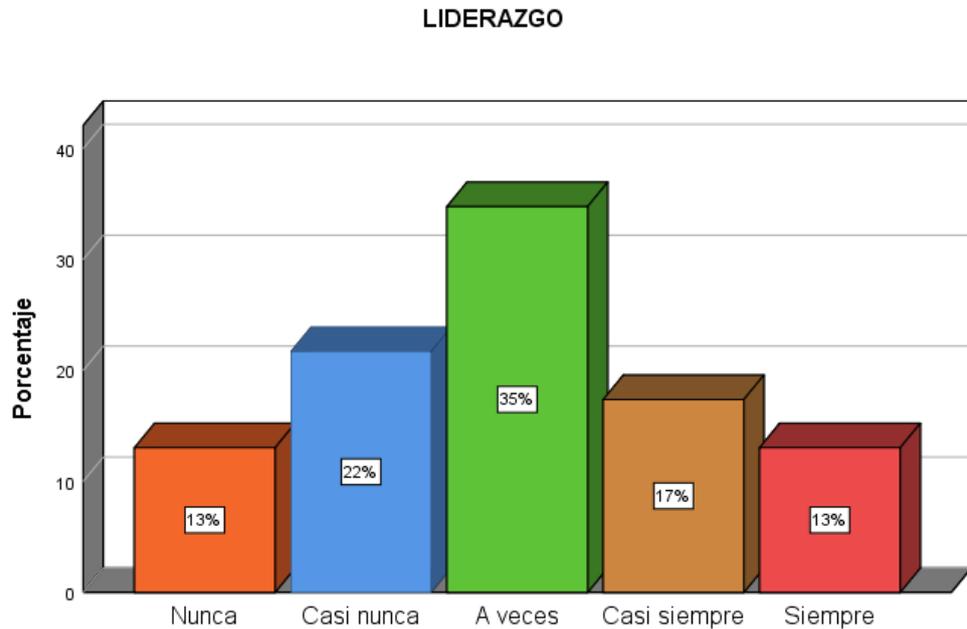
TABLA N° 14

LIDERAZGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	13,0	13,0	13,0
	Casi nunca	5	21,7	21,7	34,8
	A veces	8	34,8	34,8	69,6
	Casi siempre	4	17,4	17,4	87,0
	Siempre	3	13,0	13,0	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 15



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°14 y Gráfico N°15. La dimensión liderazgo, diremos que el 35 % considera que a veces necesita de liderazgo, el 22 % manifiesta que casi nunca, el 17 % establece que casi siempre, el 13% nos contestó que siempre, igual que el 13 % que nunca.

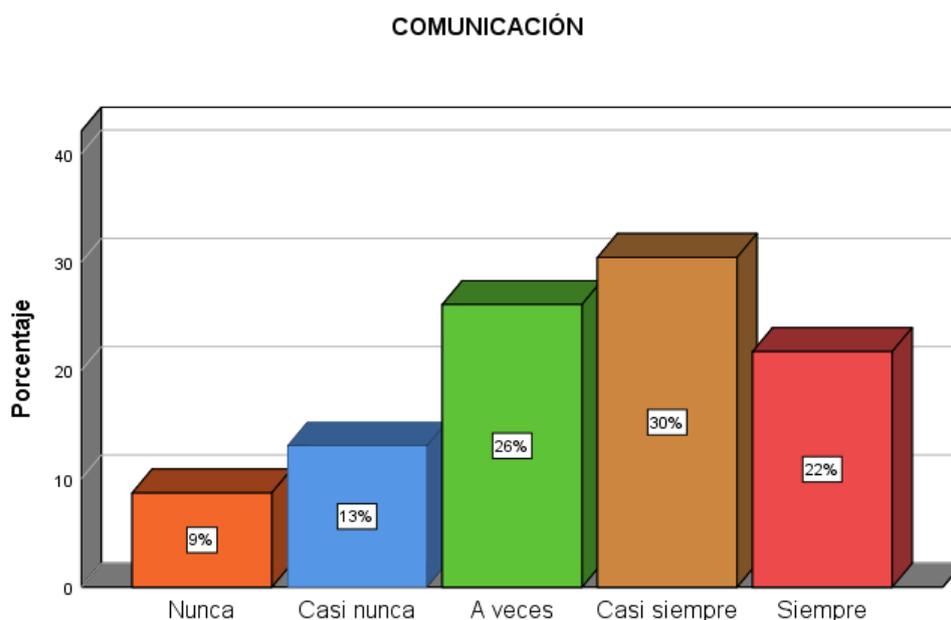
TABLA N° 15

COMUNICACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	3	13,0	13,0	21,7
	A veces	6	26,1	26,1	47,8
	Casi siempre	7	30,4	30,4	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 16



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°15 y Gráfico N°16. La dimensión comunicación, diremos que el 30 % considera que casi siempre necesita de comunicación, el 26 % manifiesta que a veces, el 22 % establece que siempre, el 13% nos contestó que casi nunca, el 9 % que nunca

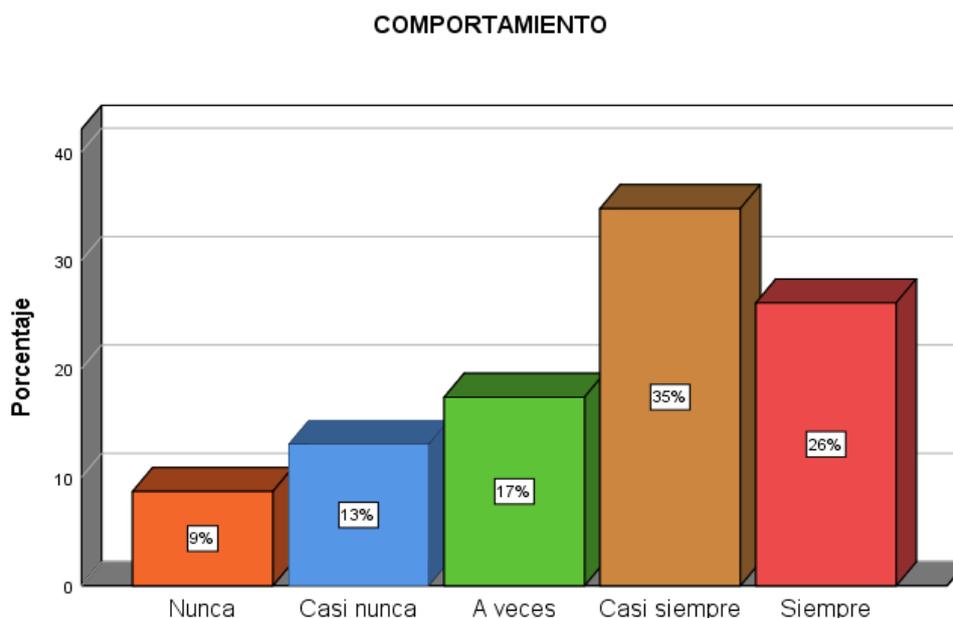
TABLA N° 16

COMPORTAMIENTO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	2	8,7	8,7	8,7
Casi nunca	3	13,0	13,0	21,7
A veces	4	17,4	17,4	39,1
Casi siempre	8	34,8	34,8	73,9
Siempre	6	26,1	26,1	100,0
Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 17



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°16 y Gráfico N°17. La dimensión comportamiento, diremos que el 35 % considera que casi siempre necesita de liderazgo, el 26 % manifiesta que siempre, el 17 % establece que a veces, el 13% nos contestó que casi nunca, el 9 % que nunca

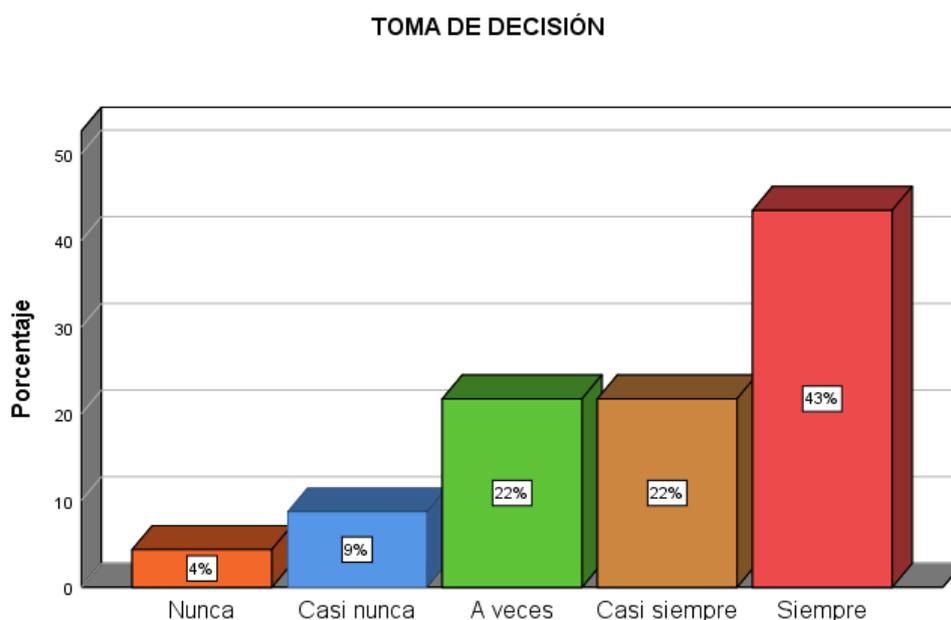
TABLA N° 17

TOMA DE DECISIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	2	8,7	8,7	13,0
	A veces	5	21,7	21,7	34,8
	Casi siempre	5	21,7	21,7	56,5
	Siempre	10	43,5	43,5	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 18



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°17 y Gráfico N°18. La dimensión toma de decisión, diremos que el 43% considera que siempre necesita de toma de decisión, el 22 % manifiesta que casi siempre, igual que el 22 % que establece que a veces, el 9% nos contestó que casi nunca, el 4 % que nunca.

TABLA N° 18

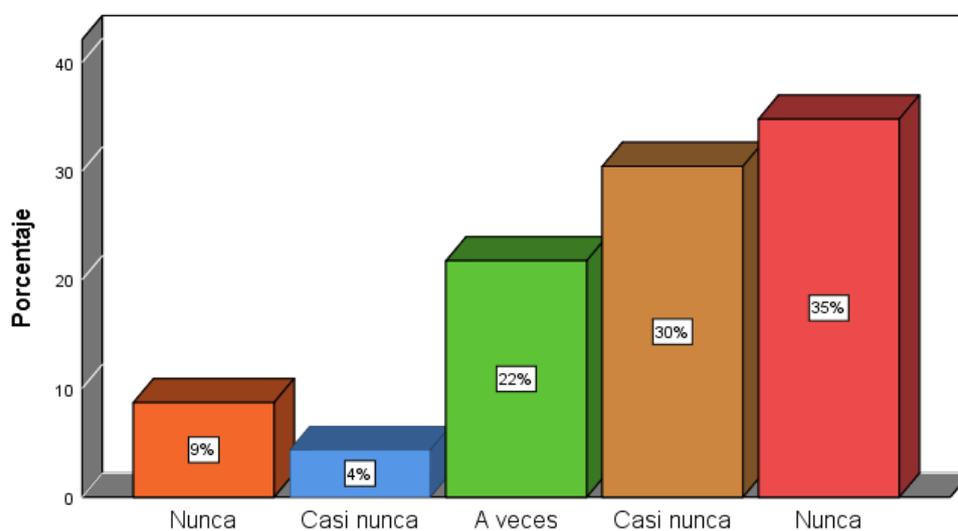
LOGRO EN EL TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	1	4,3	4,3	13,0
	A veces	5	21,7	21,7	34,8
	Casi siempre	7	30,4	30,4	65,2
	Siempre	8	34,8	34,8	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 19

LOGRO EN EL TRABAJO.



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°18 y Gráfico N°19. La dimensión logro en el trabajo, diremos que el 35% considera que siempre necesita de logro en el trabajo, el 30 % manifiesta que casi nunca, el 22 % establece que a veces, el 9% nos contestó que nunca, el 4 % que casi nunca.

TABLA N° 19

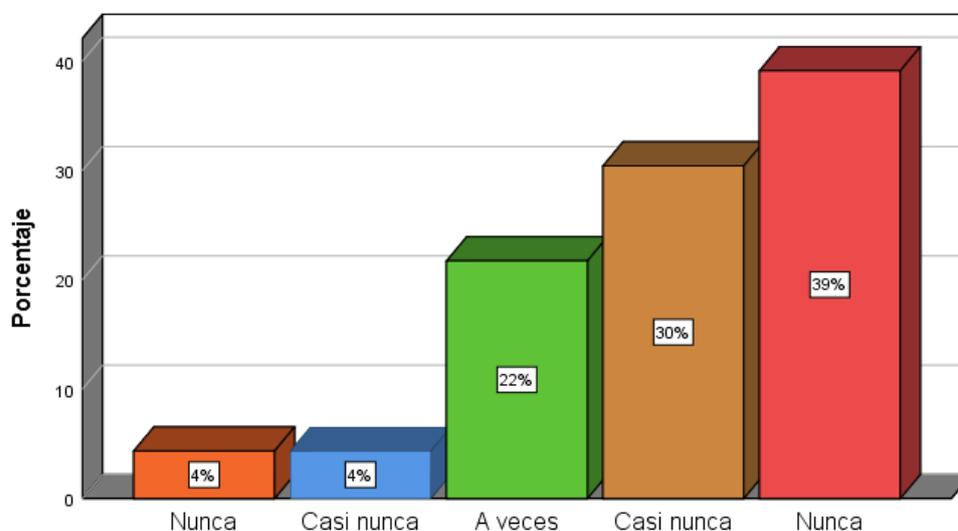
APRENDIZAJE EN EL TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	1	4,3	4,3	8,7
	A veces	5	21,7	21,7	30,4
	Casi siempre	7	30,4	30,4	60,9
	Siempre	9	39,1	39,1	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 20

APRENDIZAJE EN EL TRABAJO.



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°19 y Gráfico N°20. La dimensión aprendizaje en el trabajo, diremos que el 39% considera que siempre aprende en el trabajo, el 30 % manifiesta que casi siempre, el 22 % establece que a veces, el 4% nos contestó que casi nunca, igual que el 4 % que nunca.

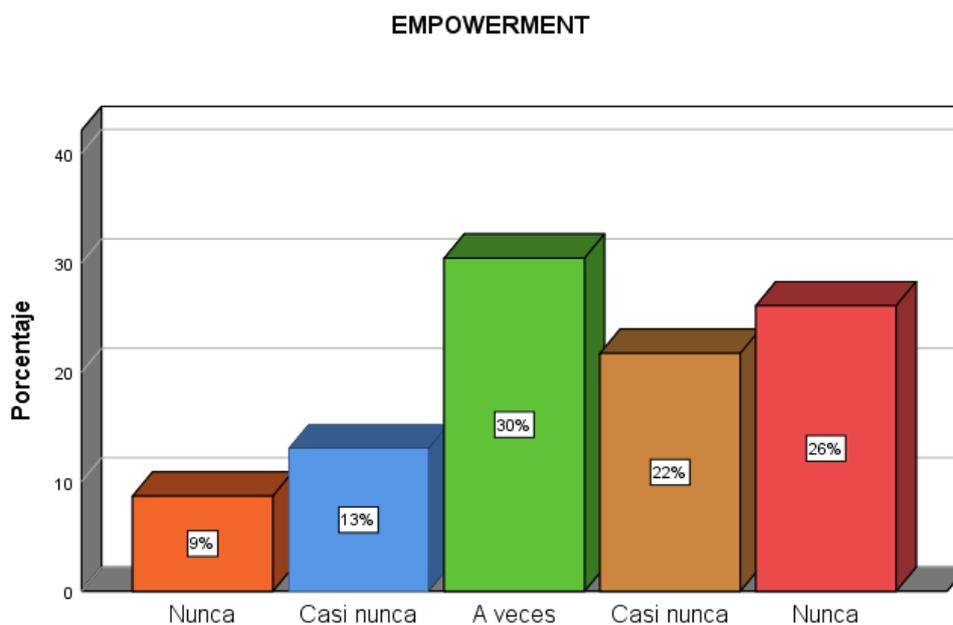
TABLA N° 20

EMPOWERMENT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	3	13,0	13,0	21,7
	A veces	7	30,4	30,4	52,2
	Casi siempre	5	21,7	21,7	73,9
	Siempre	6	26,1	26,1	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 21



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°20 y Gráfico N°21. La dimensión empowerment en el trabajo, diremos que el 30% considera que a veces necesita de empowerment, el 26 % manifiesta que siempre, el 22 % establece que casi siempre, el 13% nos contestó que casi nunca, el 9 % que nunca.

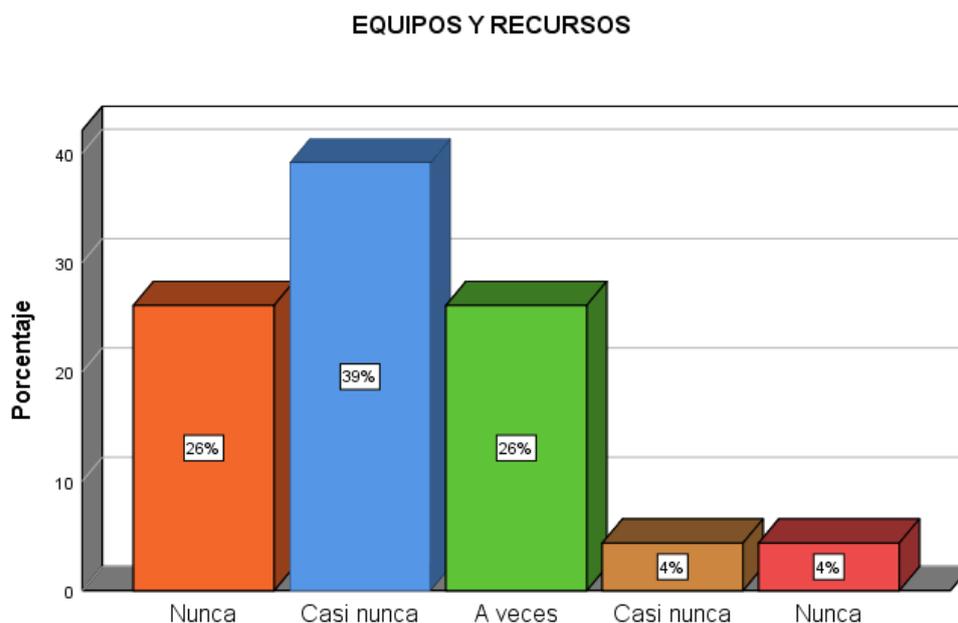
TABLA N° 21

EQUIPOS Y RECURSOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	26,1	26,1
	Casi nunca	9	39,1	65,2
	A veces	6	26,1	91,3
	Casi siempre	1	4,3	95,7
	Siempre	1	4,3	100,0
	Total	23	100,0	100,0

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 22



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°21 y Gráfico N°22. La dimensión equipos y recursos, diremos que el 39% considera que casi nunca se cuenta con recursos en el trabajo, el 26 % manifiesta que a veces, igual que el 26 % que establece nunca, el 4% nos contestó que casi siempre, igual que el 4 % que siempre.

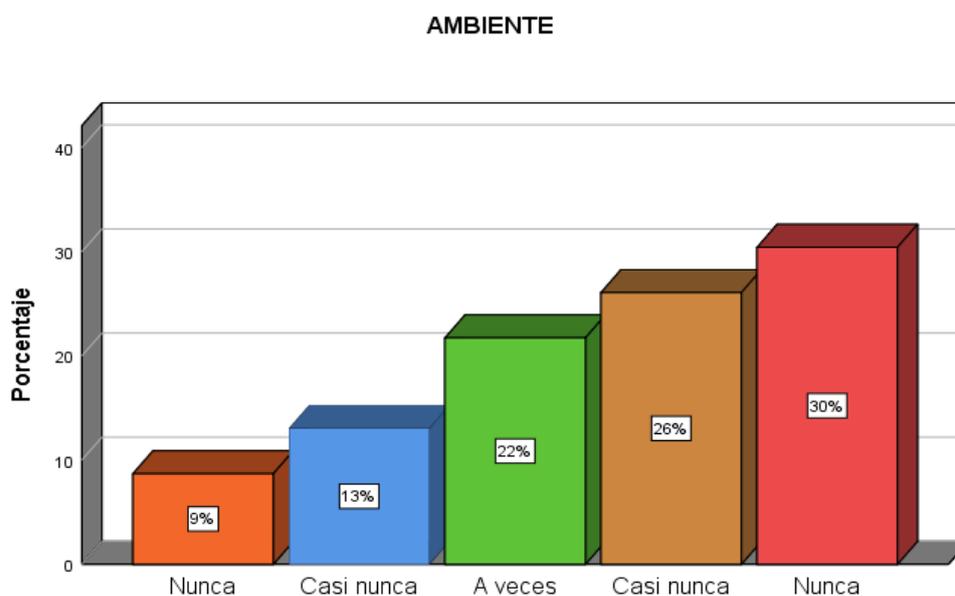
TABLA N° 22

AMBIENTE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	3	13,0	13,0	21,7
	A veces	5	21,7	21,7	43,5
	Casi siempre	6	26,1	26,1	69,6
	Siempre	7	30,4	30,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N°23



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°22 y Gráfico N°23. La dimensión ambiente, diremos que el 30% considera que siempre necesita de un buen ambiente, el 26 % manifiesta que casi siempre, el 22 % establece que a veces, el 13% nos contestó que casi nunca, el 9 % que nunca.

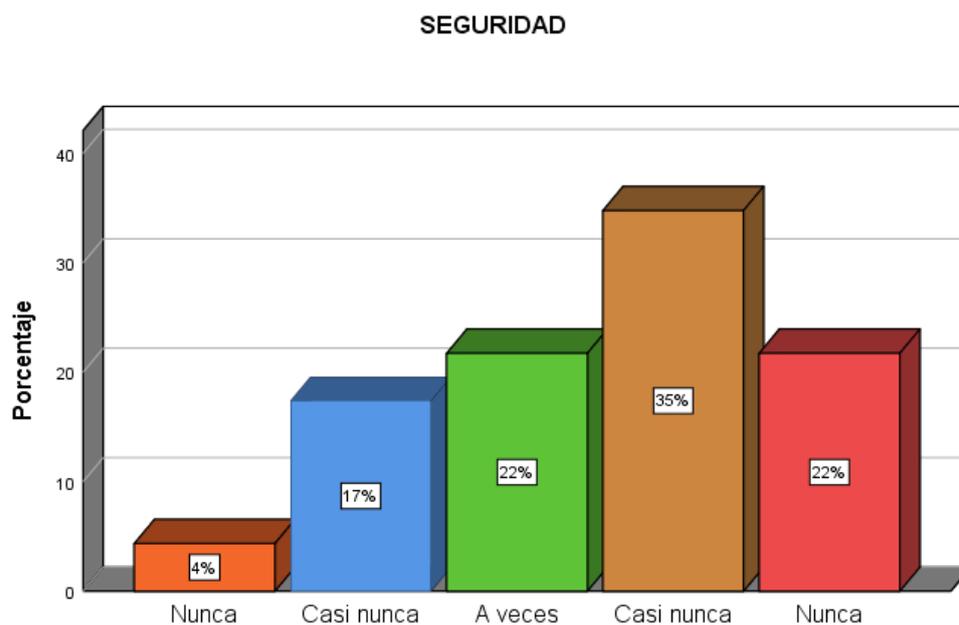
TABLA N° 23

SEGURIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	4	17,4	17,4	21,7
	A veces	5	21,7	21,7	43,5
	Casi siempre	8	34,8	34,8	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 24



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°23 y Gráfico N°24. La dimensión seguridad, diremos que el 35% considera que casi siempre es necesario la seguridad, el 22 % manifiesta que siempre, igual que el 22 % que establece que a veces, el 17% nos contestó que casi nunca, el 4 % que nunca.

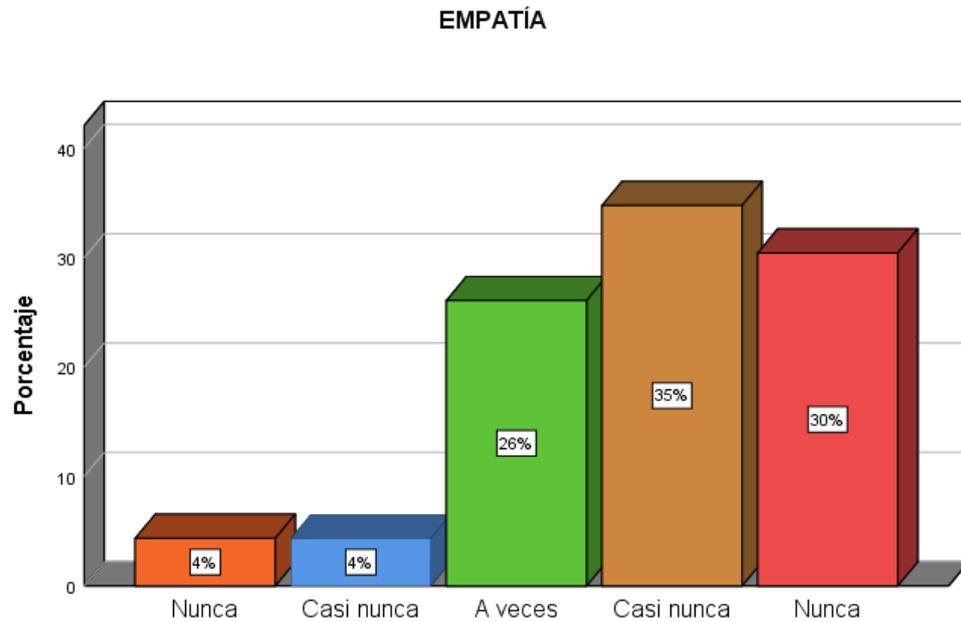
TABLA N° 24

EMPATÍA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	1	4,3	4,3	8,7
	A veces	6	26,1	26,1	34,8
	Casi siempre	8	34,8	34,8	69,6
	Siempre	7	30,4	30,4	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 25



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°24 y Gráfico N°25. La dimensión empatía, diremos que el 35% considera que casi siempre necesita de empatía, el 30 % manifiesta que siempre, el 26 % establece que a veces, el 14% nos contestó que casi nunca, igual que el 4 % que nunca.

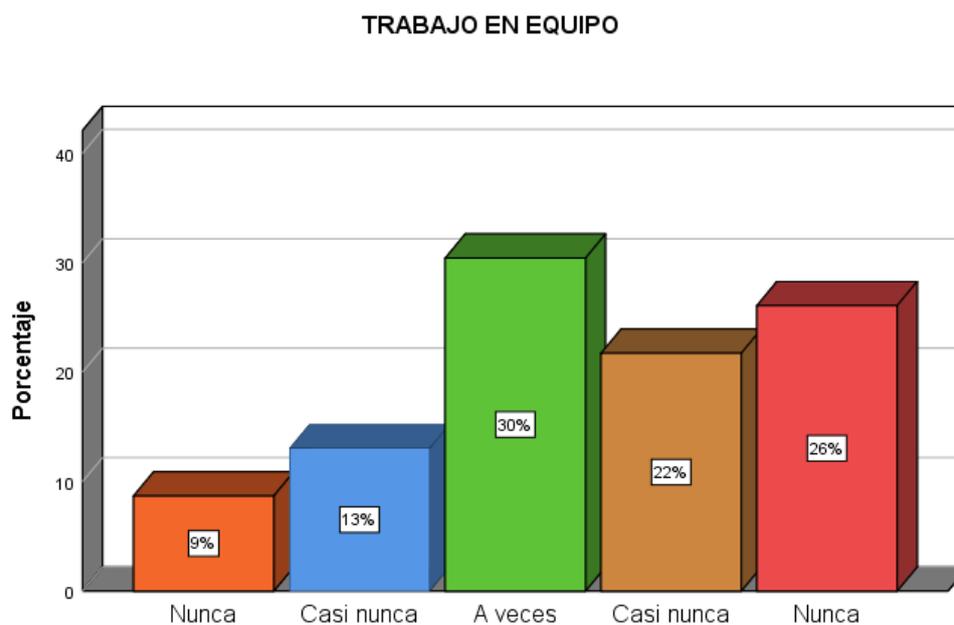
TABLA N° 25

TRABAJO EN EQUIPO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	3	13,0	13,0	21,7
	A veces	7	30,4	30,4	52,2
	Casi siempre	5	21,7	21,7	73,9
	Siempre	6	26,1	26,1	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 26



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°25 y Gráfico N°26. La dimensión trabajo en equipo, diremos que el 30% considera que a veces necesita de trabajo en equipo, el 26 % manifiesta que siempre, el 22 % establece que casi siempre, el 13% nos contestó que casi nunca, el 9 % que nunca.

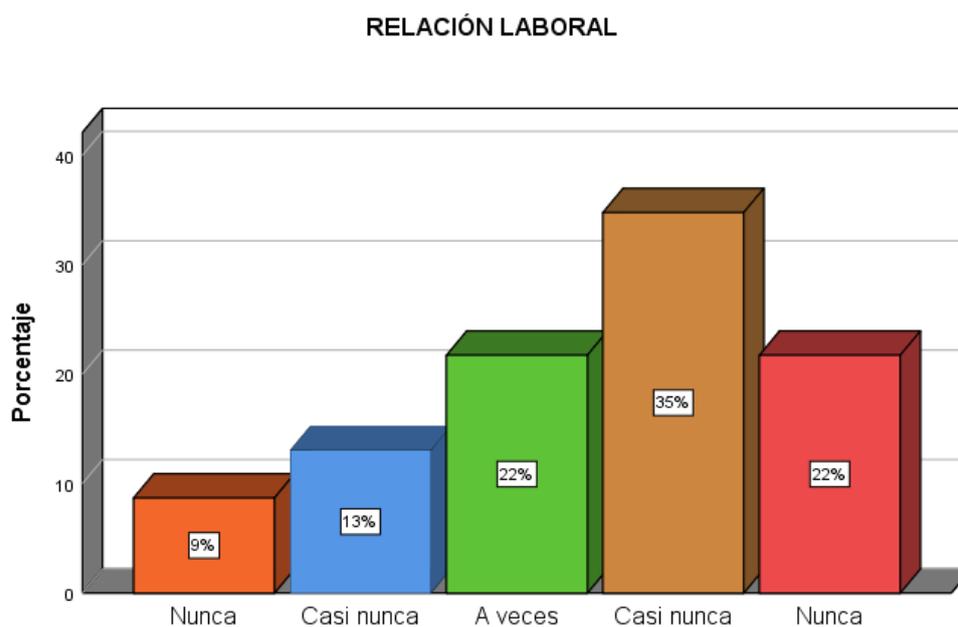
TABLA N° 26

RELACIÓN LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8,7	8,7	8,7
	Casi nunca	3	13,0	13,0	21,7
	A veces	5	21,7	21,7	43,5
	Casi siempre	8	34,8	34,8	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 27



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°26 y Gráfico N°27. La dimensión relación laboral, diremos que el 35% considera que casi siempre necesita de relación laboral, el 22 % manifiesta que siempre, igual que el 22 % que establece que a veces, el 13% nos contestó que casi nunca, el 9 % que nunca.

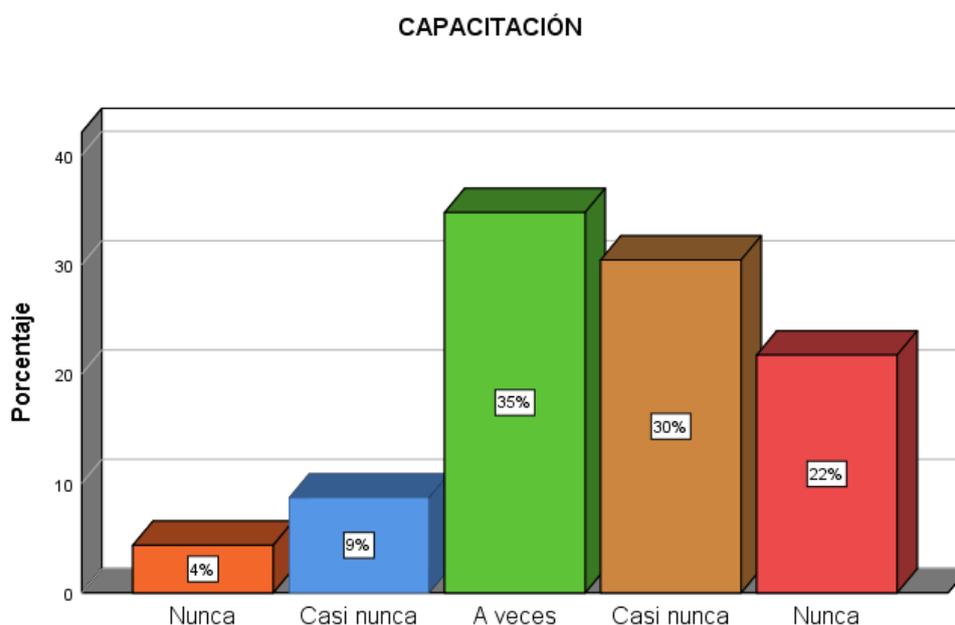
TABLA N° 27

CAPACITACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4,3	4,3	4,3
	Casi nunca	2	8,7	8,7	13,0
	A veces	8	34,8	34,8	47,8
	Casi siempre	7	30,4	30,4	78,3
	Siempre	5	21,7	21,7	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 28



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°27 y Gráfico N°28. La dimensión capacitación, diremos que el 35% considera que a veces se les da capacitación, el 30 % manifiesta que casi siempre, el 22 % establece que siempre, el 9% nos contestó que casi nunca, el 4 % que nunca.

TABLA N° 28

OPORTUNIDADES LABORALES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	21,7	21,7	21,7
	Casi nunca	9	39,1	39,1	60,9
	A veces	4	17,4	17,4	78,3
	Casi siempre	3	13,0	13,0	91,3
	Siempre	2	8,7	8,7	100,0
Total		23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 29



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°28 y Gráfico N°29. La dimensión oportunidades laborales, diremos que el 39% considera que casi nunca tiene oportunidades laborales, el 22 % manifiesta que nunca, el 17 % establece que a veces, el 13% nos contestó que casi siempre, el 9 % que siempre.

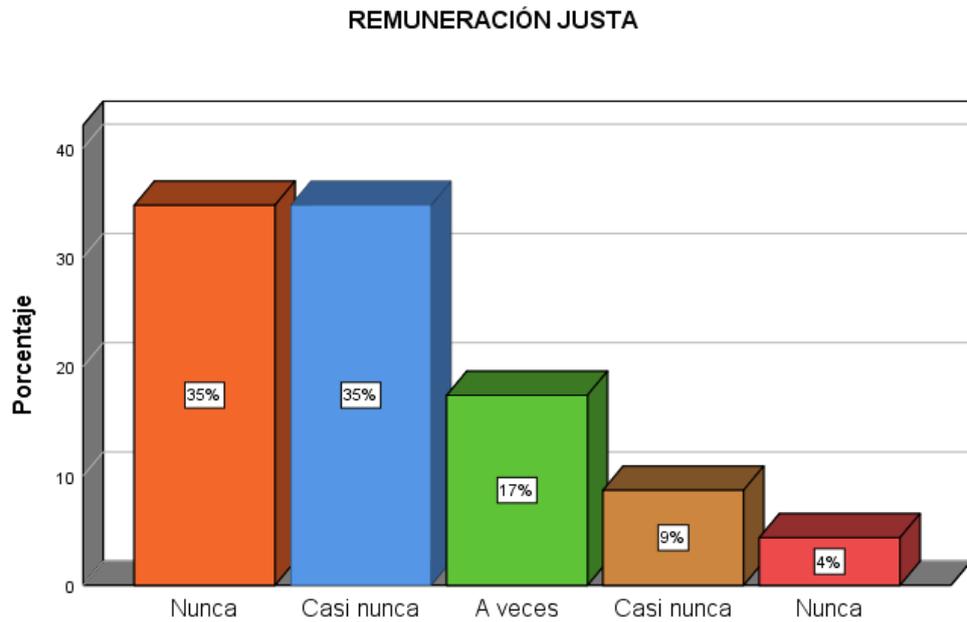
TABLA N° 29

REMUNERACIÓN JUSTA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	34,8	34,8	34,8
	Casi nunca	8	34,8	34,8	69,6
	A veces	4	17,4	17,4	87,0
	Casi siempre	2	8,7	8,7	95,7
	Siempre	1	4,3	4,3	100,0
	Total	23	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25

Gráfico N° 30



Fuente: SPSS 25

Interpretación:

De la Tabla N°29 y Gráfico N°30. La dimensión remuneración justa, diremos que el 35% considera que nunca tiene una remuneración justa, igual que el 35 % que manifiesta que casi nunca, el 17 % establece que a veces, el 9% nos contestó que casi siempre, el 4 % que siempre.

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1. Prueba de Hipótesis general

Ho= Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018

H1= No existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

ESTABLECEMOS EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA

$\alpha = 0.05$ o 5%

Seleccionamos el estadístico de prueba

Rho de Spearman, al aplicar el SPSS nos muestra los siguientes resultados.

Tabla N° 30

		VARIABLE MOTIVACIÓN	VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	VARIABLE MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,920**
		N	23
	VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,920**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	23

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

Interpretación:

El p valor hallado es 0,920 que es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye que: Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

4.3.2. Prueba de Hipótesis Especificas

4.3.2.1. Hipótesis Especifica 1

Ho= Existe relación directa entre la intensidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

H1= No existe relación directa entre la intensidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

ESTABLECEMOS EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA

$\alpha = 0.05$ o 5%

Seleccionamos el estadístico de prueba:

Rho de Spearman; al aplicar el SPSS nos muestra los siguientes resultados.

Tabla N° 31

Correlación entre Intensidad y Satisfacción laboral

		INTENSIDAD		VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	INTENSIDAD	Coefficiente de correlación	1,000		,912**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	23		23
	VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,912**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	23		23

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

Interpretación:

El p valor hallado es 0,912 que es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye que:

Existe relación directa entre la intensidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

4.3.2.2. Hipótesis Especifica 2

Ho= Existe relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

H1= No existe relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

ESTABLECEMOS EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA

$\alpha = 0.05$ o 5%

Seleccionamos el estadístico de prueba:

Rho de Spearman; al aplicar el SPSS nos muestra los siguientes resultados.

Tabla N° 32

Correlación entre Dirección y Satisfacción laboral

		DIRECCIÓN	VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	DIRECCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,911**
		N	23
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL		Coefficiente de correlación	,911**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	23

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

Interpretación:

El p valor hallado es 0,911 que es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye que:

Existe relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

4.3.2.3. Hipótesis Específica 3

Ho= Existe relación directa entre la persistencia y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

H1= No existe relación directa entre la persistencia y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

ESTABLECEMOS EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA

$\alpha = 0.05$ o 5%

Seleccionamos el estadístico de prueba:

Rho de Spearman; al aplicar el SPSS nos muestra los siguientes resultados.

Tabla N° 33

Correlación entre Persistencia y Satisfacción laboral

		PERSISTENCIA	VARIABLE SATISFACCIÓN N LABORAL
Rho de Spearman	PERSISTENCIA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,949**
		N	23
VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL		Coefficiente de correlación	,949**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	23

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

Interpretación:

El p valor hallado es 0,949 que es menor que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo

que se concluye que:

Existe relación directa entre la persistencia y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

4.4. Discusión de Resultados

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018, en relación a los resultados se pudo comprobar que mediante el coeficiente Rho Spearman, esto se puede observar en la “Tabla N°30”, que se obtuvo un p-valor de (0.920) el cual indica un efecto significativo entre las dos variables. Lo que significa que existe una excelente relación entre ambas variables.

Con respecto a las hipótesis específica 1: Existe relación directa entre la intensidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018. De acuerdo a los resultados obtenidos (tabla N°31) se obtuvo un p-valor de (0.912) el cual indica un efecto significativo entre las dos variables. Lo que cual nos indica que existe una buena relación entre la motivación y la satisfacción laboral.

En lo referente a la hipótesis específica 2: Existe relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018. De acuerdo a los resultados obtenidos (tabla N°32) se obtuvo un p-valor de (0.911) el cual indica un efecto significativo entre las dos variables. Lo que cual nos indica que existe una excelente relación entre el la dirección y la satisfacción laboral.

Con relación a la hipótesis específica 3: Existe relación directa entre la persistencia y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018. De acuerdo a los resultados obtenidos (tabla N°33) se obtuvo un p-valor de (0.949) el cual indica un efecto significativo entre las dos variables. Lo que nos indica que existe una excelente relación entre la persistencia y la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación directa entre la variable Motivación y satisfacción laboral, según el Rho Spearman, la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Es decir que existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.
2. Existe una relación significativa y directa entre la Dimensión intensidad y la variable satisfacción laboral, según el Rho Spearman, la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Es decir que existe relación directa entre la intensidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.
3. Existe una relación significativa y directa entre la Dimensión dirección y la variable satisfacción laboral, según el Rho Spearman, la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Es decir que existe relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.
4. Existe una relación significativa y directa entre la Dimensión persistencia y la variable satisfacción laboral, según el Rho Spearman, la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Es decir que existe relación directa entre la persistencia y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los encargados del Centro de Salud de Huariaca, que implementen políticas de motivación para los trabajadores.
2. Para poder prestar un mejor servicio y la satisfacción del personal, se recomienda mejorar los equipos de atención a los pacientes.
3. Que exista una mejor capacidad de liderazgo, por parte de los encargados de dirigir las diferentes unidades del centro de salud.
4. Realizar talleres, sobre satisfacción y felicidad laboral, dirigido a todos los trabajadores del centro de salud.
5. Buscar mejorar las instalaciones del centro de salud, lo cual buscara armonizar la relación entre los trabajadores y los usuarios del centro de salud.

BIBLIOGRAFÍA

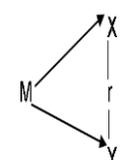
- Barrios, R (2009). Motivación, satisfacción y desempeño laboral en profesionales de enfermería: Caso Hospitales Tipo IV de la Región Centro-occidental de Venezuela. Tesis Doctoral. Universidad de Deusto. San Sebastián. España. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Bobbio, L., Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no medico de un hospital nacional de Lima Perú. Revista Peruana de Epidemiología. Lima, agosto, 2010. 14(2): 4-8.
- Caballero, A. (2003). Metodología de la Investigación Científica: Diseño con hipótesis explicativa. Lima: Undegraf S.A. Chávez, N. (2007). Metodología de la investigación. México: Prentice Hall.
- Castillo, N. (2014). Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos. Tesis de Licenciatura en Psicología. Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de letras y ciencias humanas. Especialidad de Psicología.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ma Edición. México: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. 2da Edición. México: Editorial McGraw-Hill.
- Díaz, S. C., & Carrasco. (2006). Metodología de la Investigación Científica. Perú: Editorial San Marcos.
- García A- (2018), tesis Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018, de la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo.

- Hackman, R. and Oldham. G. (1975): Hackman and Oldham Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (1) pp 159-170. Recuperado de < http://www.marscafe.com/php/hr2/jds_quiz.php3>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, C., (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. Editorial McGraw Hill. México.
- Herzberg, F. (1993). *The motivation to work*. New York: T. Publishers, Urcola, J. (2003). *Dirigir Personas. Fondo y Formas*. 4ta. Edición. Editorial ESIC. Madrid. pp. 275-284.
- Julca E. (2015), "Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección regional de transportes y comunicaciones de Piura 2015" Tesis de licenciatura en Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Programa de Enfermería.
- Molero (2014) tesis. Satisfacción laboral en el personal de laboratorios clínicos de atención pública del estado Zulia, Venezuela, Universidad de Maracaibo.
- Osorio, P. (2015) impacto del Liderazgo en la motivación para la eficiencia en el servicio público en Sedesol de Pátzcuaro, Michoacan *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*. 191-209. Recuperado de <http://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/8>.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*, (12a ed.). México: Pearson Education Inc.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*, (12a ed.). México: Pearson Education Inc.

- Trujillo, G. (2014). Motivación y satisfacción laboral del personal de la sede central del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2014. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo), Trujillo, Perú.
- Vásquez, S. (2007). Nivel de Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Tesis de licenciatura en Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Programa de Enfermería.
- Zelada, V. P. (2014). Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014 (Trabajo fin de investigación, UNMSM). Lima, Perú. Recuperado de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4738/1/Zelada_Rosales_Vanessa_Pamela_2015.pdf.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General				MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Inductivo - Deductivo
¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018?	Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.	Existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.	(X) Variable Independiente MOTIVACIÓN	Intensidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los valores ▪ La Actitud. ▪ Satisfacción con el trabajo 	TIPO DE INVESTIGACIÓN Correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo. ▪ Comunicación ▪ Comportamiento ▪ Toma. de decisión 	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación entre la intensidad y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018?	Determinar la relación entre intensidad y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.	Existe relación directa entre la intensidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.		Persistencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Logro en el trabajo. ▪ Aprendizaje en el trabajo. ▪ Empowerment 	 <p style="font-size: small;">M: Muestra X: Motivación Y: Satisfacción laboral r: Relación entre las variables de estudio</p>
¿Cuál es la relación entre la dirección y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018?	Determinar la relación entre dirección y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.	Existe relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.		Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipos y recursos ▪ ambiente ▪ Seguridad 	POBLACIÓN 23
¿Cuál es la relación entre la persistencia y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018?	Determinar la relación entre persistencia y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.	Existe relación directa entre la persistencia y la satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, 2018.	(Y) Variable Dependiente SATISFACCIÓN LABORAL	Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empatía ▪ Trabajo en equipo ▪ Relación laboral 	MUESTRA. 23
				Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitación ▪ Oportunidades laborales ▪ Remuneración justa 	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DASTOS Revisión de documentos. Encuesta y entrevista.
						PROCESAMIENTO DE DATOS Spss 25, Excel.

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



CUESTIONARIO

Estimado Trabajador(a)

Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de la tesis: MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DE HUARIACA - PASCO 2018

La información que nos proporcionará será anónima, solo tiene fines de investigación, le agradezco por anticipado su valioso apoyo.

INSTRUCCIONES:

- Marque con una X, la opción que mejor refleje su opinión.
- Responda con sinceridad, este cuestionario es estrictamente confidencial.
- No existen respuestas correctas, ni incorrectas.
- Asegúrese de no dejar ninguna pregunta sin responder.

01. Sexo.

Masculino Femenino.

02. Condición en la organización.

Nombrado Contratado

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Se siente motivado por los valores que se practican en su entidad'?					
2	¿El valor de servir le motiva a realizar un buen trabajo?					
3	¿Siente que es valorado por los superiores de su entidad?					
4	¿Se siente motivado cada vez que realiza su trabajo?					
5	¿Demuestra disposición a realizar un buen servicio, cada vez que se lo solicitan?					
6	¿Considera que, a pesar de tener un mal día, trata de que ello no influya en el trabajo que realiza?					

7	¿Siente predisposición a realizar las labores que se le asignan?					
8	¿Se siente satisfecho con la institución en la que trabaja?					
9	¿Considera que el sueldo que percibes, satisface tus necesidades básicas?					
10	¿Se siente contento con la labor que realiza?					
11	¿Los considera como líderes a sus superiores?					
12	¿Se considera que tiene capacidad de liderazgo?					
13	¿Considera que existe una buena comunicación en el área que labora?					
14	¿Se considera un buen comunicador?					
15	¿Su comportamiento se relaciona con la motivación que tiene?					
16	¿Cumple con responsabilidad sus labores?					
17	¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad?					
18	¿Sus decisiones son tomadas en base a su actitud?					
19	¿Su trabajo lo realiza en base a lo que estipula los reglamentos y manuales de su centro de labores?					
20	¿Se siente contento por los logros obtenidos en su centro de trabajo?					
21	¿Cumple con las metas trazadas por su institución?					
22	¿Demuestra capacidad de superación en las labores que realiza?					
23	¿Considera que cada vez aprende más en su trabajo?					
24	¿Considera que tiene niveles de decisión en las labores que realiza?					
25	¿Se siente contento con las decisiones que toma en sus labores?					

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Considera que sus equipos se ajustan a las labores que realiza?					
2	¿Los equipos con los que cuenta el centro de salud son modernos y de última tecnología?					
3	¿Cuenta con los recursos necesarios para una eficiente labor?					
4	¿Considera que existe un ambiente agradable, que le permite realizar mejor su labor?					
5	¿Las instalaciones son cómodas y agradables?					
6	¿Son seguras las instalaciones que existen en su lugar de trabajo?					
7	¿Considera que se siente seguro y protegido en su lugar de trabajo?					
8	¿Considera que las personas con las que trabaja, muestran empatía?					
9	¿Se considera una persona empática?					
10	¿Considera que en su institución se busca realizar trabajo en equipo?					
11	¿Considera que existe disposición de su parte, para realizar trabajo en equipo?					
12	¿Existe una buena relación laboral con sus superiores?					
13	¿Existe una buena relación laboral con sus compañeros de trabajo?					
14	¿Existe disposición de sus superiores por brindar capacitación continua?					
15	¿Considera que la capacitación es fundamental para mejorar sus habilidades y capacidades?					
16	¿Por su propia iniciativa se capacita?					
17	¿Considera que su institución le brinda la oportunidad de ascender a un mejor puesto laboral?					
18	¿Se siente satisfecho con la labor que realiza?					
19	¿Se siente satisfecho con su remuneración?					
20	¿Considera que su remuneración es acorde a la labor que realiza?					

MUCHAS GRACIAS