



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral
en el hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Carmen Rosa Candia Haro

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración de Talento Humano

LIMA - PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CANDIA HARO, CARMEN ROSA

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA, CALLAO, 2017

Fecha: 8 de mayo de 2018

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

Firma:

SECRETARIO: Mg. Cristian Medina Sotelo

Firma:

VOCAL: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO por MAYORÍA

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisión APS

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, a mi esposo y mis hijos que durante este tiempo han sabido apoyarme para continuar los estudios, a mis profesores y las personas que me apoyaron de alguna u otra forma sin ellos no hubiera podido terminar estos estudios.

Carmen Rosa

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de superarme y lograr mis anhelos profesionales.

A mi esposo por su paciencia, apoyo y tiempo necesario para realizarme profesionalmente, a mis amigos, compañeros y a todas aquellas personas que de una u otra forma han contribuido para el logro de mis objetivos.

La autora

Declaratoria de autoría

Yo, Carmen Rosa Candia Haro, identificado con DNI N° 06744323, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en el hospital Luis Negreigros Vega, Callao, 2017” presentada, en 85 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 22 de junio del 2018

Carmen Rosa Candia Haro

DNI: 06744323

Presentación

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: Gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral en el hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperamos que nuestros modestos aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la gestión pública en especial en los aspectos relacionados con gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral en el Hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene Realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el método, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

La autora.

Índice

	Página
Páginas preliminares	ii
Página del jurado	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	39
1.5. Justificación del estudio	40
1.6. Hipótesis	41
1.7. Objetivos	41
II. Método	42
2.1. Diseño de investigación	43
2.2. Variables, operacionalización	45
2.3. Población y muestra	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5. Métodos de análisis de datos	54
2.6. Aspectos éticos	55
III. Resultados	56
IV. Discusión	75
V. Conclusiones	79
VI. Recomendaciones	81
VII. Referencias	84

Anexos	89
Anexo 1 Matriz de consistencia	104
Anexo 2 Instrumentos	106
Anexo 3 Validez de los instrumentos	
Anexo 4 Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	
Anexo 5 Base de datos	110
Anexo 6 Artículo científico	131

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión de recursos humanos	46
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	48
Tabla 3	Personal por áreas del hospital Luis Negreiros Vega	48
Tabla 4	Personal por áreas del hospital Luis Negreiros Vega	50
Tabla 5	Validación de juicio de expertos	53
Tabla 6	Niveles de confiabilidad	54
Tabla 7	Resultado de la fiabilidad de gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral.	54
Tabla 8	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Gestion de Recursos Humanos del Hospital Negreiros Vega, Callao, 2017.	57
Tabla 9	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al proceso de integración del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	57
Tabla 10	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al proceso de organización del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	58
Tabla 11	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al proceso de retención del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	59
Tabla 12	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al proceso de desarrollo del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	60
Tabla 13	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al proceso de evaluación del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	61
Tabla 14	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	62

Tabla 15	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a los factores motivacionales del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	63
Tabla 16	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a los factores higiénicos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	64
Tabla 17	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	66
Tabla 18	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	66
Tabla 19	Presentación de los coeficientes de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	67
Tabla 20	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	68
Tabla 21	Presentación de los coeficientes de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	69
Tabla 22	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	71
Tabla 23	Presentación de los coeficientes de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	72
Tabla 24	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	73

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Niveles de la variable gestión de recursos humanos.	57
Figura 2. Niveles del proceso de integración.	58
Figura 3. Niveles del proceso de organización.	59
Figura 4. Niveles del proceso de retención.	60
Figura 5. Niveles del proceso de desarrollo.	61
Figura 6. Niveles del proceso de evaluación.	62
Figura 7. Niveles de la satisfacción.	63
Figura 8. Niveles de los factores motivacionales.	64
Figura 9. Niveles de los factores higiénicos.	65
Figura 10. Representación del área COR como influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	69
Figura 11. Representación del área COR como influencia de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	71
Figura 12. Representación del área COR como influencia de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.	74

Resumen

La investigación titulada: Gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral en el hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

El tipo de investigación fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 747 trabajadores de diferentes áreas y la muestra fue de 254 trabajadores de dicha entidad. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach.

Se percibió que el 44,1% de los trabajadores del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, manifiestan que la gestión de recursos humanos es regular y el 52,4% de los trabajadores del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, manifiestan que la satisfacción laboral es regular. Asimismo existe influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, con un 12%.

Palabra claves: Gestión de recursos humanos, satisfacción laboral, factores motivacionales y factores higiénicos.

Abstract

Entitled research: management of human resources in job satisfaction in hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, general objective was to determine the influence of the management of human resources in the job satisfaction of Hospital "Luis" Negreiros Vega, Callao, 2017.

The type of investigation was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was comprised of 747 workers from different areas and the sample was of 254 workers by that entity. The technique employed to collect information was a survey and data collection instruments were of type questionnaire, which were duly validated through expert opinions and determining its reliability using Cronbach's alpha.

Was perceived that 44.1% of the Hospital workers "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, demonstrate that the management of human resources is regular and 52.4% of the Hospital workers" Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, manifest that "" job satisfaction is regular. In addition there is influence of the management of human resources in the job satisfaction of Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, with a 12%."

Key word: management of human resources, job satisfaction, moti factors and hygiene factors.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

A través de los tiempos, hemos sido testigo de los diversos cambios que se han ido desarrollando dentro del campo empresarial a nivel global; entre los cuales se brinda énfasis a la constante evolución que han ido atravesando las áreas organizacionales y la manera en que estos se manejan. (Pérez y Rivera, 2015, p. 45)

Es así pues que podemos evidenciar en la actualidad que el factor humano se ha convertido en uno de los de mayor relevancia para el adecuado funcionamiento y desarrollo de las organizaciones en general, ya que si bien estas funcionan movidas por una serie de elementos que dentro del aspecto económico se denominan factores de producción. Estos abarcan aspectos de diversa índole, como pueden ser: materias primas, maquinaria, recursos energéticos, recursos humanos, etc. Los cuales pueden tener diversos grados de influencia e importancia en la organización y su funcionamiento, pero aun así, en toda organización, sin importar cual fuese la naturaleza de esta, existe un elemento que se considera como imprescindible para el funcionamiento de la organización, este es el elemento humano, elemento que durante muchos años se consideró como un recurso más: perecible y poco diferenciable; pero que si no se implementa de manera adecuada, el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones es algo imposible de lograr. (Madero, 2012, p. 23)

La importancia que el aspecto de gestión de recursos humanos se puede evidenciar claramente, ya que existen empresas transnacionales que han llegado a considerar a la gestión de recursos humanos como un factor de ventaja competitiva, que es un enfoque nada erróneo, ya que como nos dice la escuela de organización industrial: El desarrollo de este enfoque traslada a los gerentes que direccionan las personas en las organizaciones los factores claves y estratégicos para lograr los objetivos y metas propuestas, por ello, se hace necesario considerar las

habilidades, destrezas y conocimientos de los Recursos Humanos que se agencian hoy en las organizaciones para que las mismas sean competitivas.

Ahora, si bien el factor humano es uno de los de mayor relevancia en la actualidad, también se debe de considerar que para que este pueda tener una adecuada gestión y repercusión, debe de encontrarse contemplado dentro de la cultura organizacional, ya que así se puede desarrollar e implementar de la mejor manera; aspecto que en los últimos años ha ido agarrando gran fuerza dentro del sector empresarial, ya que se logró denotar y remarcar la gran repercusión que tiene la adecuada gestión del talento humano y como está repercute en la satisfacción laboral, generando por ende un mayor desempeño y crecimiento organizacional. Aspecto que además de desarrollarse de gran manera, también nos otorga la ventaja de conocer las capacidades y aptitudes claves del personal, para así poder mejorar la conexión existente para con la gestión de incentivos a nivel gerencia; aspectos que se han podido identificar y definir como falencias, que no solo se contemplan dentro de un entorno micro, sino también en un entorno más complejo y extenso, como sería Latinoamérica, en las cuales solo son algunos los países que no se muestran incluidas.

Así pues, tanto como ha ido evolucionando la gestión de recursos humanos alrededor del mundo, también ha ido tornándose en un aspecto mucho más relevante en nuestro país, ya que según Rivera (2013) fue durante el siglo XXI que se ha producido el gran cambio en gestión de Recursos Humanos en el Perú, pues la Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano es validada por sus pares y por la empresa en su conjunto como una unidad que contribuye a que la estrategia del negocio se concrete. (p. 8)

Por lo tanto, este cambio acarreo consigo una reestructuración del proceso de gestión de recursos humanos, incorporando el aspecto tecnológico, la modificación del personal que trabaja en esta área, además de añadirse conceptos de otros estudios para mejorar la actuación de los recursos humanos y así poder

tener un conocimiento más amplio de todos los beneficios y ventajas que estas implementaciones acarrearán consigo, dentro de los cuales se identifica como principales factores de repercusión, aspectos de influencia interna, que estaban comprendidos dentro del concepto de satisfacción laboral, aspecto que ha sido definido como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor, 1988)

El Hospital II Lima Norte Callao “Luis Negreiros Vega”, es de fácil acceso y está ubicada en la Av. Tomás Valle cdra. 39, entre las avenidas Pacasmayo y Nenustares. Tiene un área 17 mil m².

Límites:

Norte: Urb. Vipol.

Oeste: Aeropuerto Internacional “Jorge Chávez”.

Este: Distrito de San Martín de Porres.

Sur: Distrito de Callao.

Teléfono: 574 8989

Este hospital pertenece a Essalud y tiene un Nivel de atención II-2 este Nivel es de acuerdo a la capacidad de resolución y de las especialidades médicas.

El hospital cuenta con 747 trabajadores donde el 4.45 % es personal administrativo y el 95.55 % personal asistencial.

Asimismo cuenta con una estructura de tres niveles y con un área de 17 mil 295 metros cuadrados. Cuenta con 45 consultorios externos, 120 camas para hospitalización y un centro quirúrgico con 6 salas sólidamente equipado, para responder a 300 mil atenciones anuales.

Durante su construcción y con el fin de re potenciar la seguridad del hospital, realizó el suministro de 18.000 metros de cables libres de halógeno de distintas medidas, material que aumenta la posibilidad de sobrevivencia de las víctimas en

caso de un siniestro por su resistencia a la humedad, productos químicos, grasas, calor, baja emisión de humos tóxicos y ausencia de halógenos.

En la actualidad, centrándonos de manera más específica en el Hospital Luis Negreiros Vega, Lima Norte-Callao; podemos identificar que este nosocomio maneja rangos de atención muy elevados, ya sea en aspectos de consultas de medicina, cirugía, traumatología, ginecología, pediatría, hospitalización, además de intervenciones quirúrgicas y partos.

Así también se puede evidenciar que el desarrollo de esta institución, en los diversos campos y sectores de atención que esta abarca se ha visto afectado por una ineficiente gestión de los recursos humanos, ya que el personal encargado de brindar la atención en las diversas áreas que maneja el nosocomio tiene un desempeño deficiente, el cual se relaciona de manera directa con el sentimiento de incertidumbre que ellos pueden sentir en relación a recompensas equitativas y condiciones favorables de trabajo que la empresa les brinda; por lo que nace la interrogante ¿ De qué manera la gestión de recursos humanos Se Relaciona Con la Satisfacción Laboral Dentro Del Hospital Luis Negreiros Vega, Lima Norte-Callao en el año 2017?

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Méndez (2017), consideró en su tesis *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción ubicada en la Cabecera Departamental de Huehuetenango*, para la obtención grado de magíster de Administradora de Empresas en la Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango – Guatemala. Tuvo como objetivo principal determinar la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción ubicada en la Cabecera Departamental

de Huehuetenango, el diseño de la investigación fue descriptiva correlacional, la población estuvo conformada por 61 colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción. La investigación concluyó que la prueba estadística dio como resultado una correlación positiva moderada (0.504) con un valor de significancia (bilateral) 0.000; evidenciándose la relación significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción ubicada en la Cabecera Departamental de Huehuetenango, hallando que no se realiza la planeación del recurso humano para proyectar las necesidades de personal en las distintas áreas, asimismo dentro de la Cooperativa carecen de métodos y herramientas para evaluar el desempeño de los colaboradores, por lo cual la organización no cuenta con resultados que le permitan tomar decisiones en cuanto al desarrollo de carrera, compensaciones, capacitaciones entre otros y esto se ve reflejado en el bajo rendimiento laboral de los colaboradores.

Salazar (2015), indicó en su tesis *Gestión de recursos humano y su relación con el desempeño laboral en la empresa de calzado Gamos de la Ciudad de Ambato*, para la obtención del título de Administrador de Empresas en el grado académico de magíster en la Universidad Técnica de Ambato. Tuvo como objetivo principal identificar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en la empresa de calzado Gamos de la Ciudad de Ambato en el periodo 2014. El diseño es no experimental, el tipo de investigación es descriptiva correlacional, La población estuvo conformada por 170 trabajadores del área de producción. La investigación concluyó que la prueba estadística de Rho Spearman, se evidencia que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, encontrando una correlación positiva moderada (0.462) con un valor de significancia (bilateral) 0.000; se comprobó que en la empresa de calzado Gamos no existe una buena planificación y organización, ya que el personal no poseen la capacidad suficiente para determinar de forma eficaz, las fases, etapas, metas y prioridades para la consecución de objetivos, lo cual se determina un mal manejo de la gestión de recursos humanos debido a la falta de un adecuado

programa de capacitación y al incumplimiento de las reglas internas que existe en la empresa. Asimismo se evidencia la falta de un adecuado control del recurso humano, y esto se ve reflejado en el bajo desempeño laboral del personal.

Vera (2015), señaló en su tesis *Gestión de recursos humanos por competencias y su relación con el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil – 2015*, para obtener el grado de magíster en Administración en la Universidad Técnica de Manabí, Manabí – Ecuador, tuvo como propósito determinar la relación de la gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil – 2015, el marco metodológico que se empleo fue descriptivo correlacional, el diseño es no experimental, la población estuvo conformada por 25 empleados que trabajan en el Banco Guayaquil, la conclusión que la prueba estadística evidencia una correlación positiva moderada (0.626) con un valor de significancia (bilateral) 0.000; concluyendo que el proceso de selección aplicado en el Banco Guayaquil para la promoción del talento humano para sus distintas áreas se realiza de forma directa al escoger y sin pasar por un proceso de calificación o evaluación para elegir al colaborador idóneo para el puesto y solo en casos estrictamente especiales se adecuan procesos de reclutamiento externo con normas y técnicas vigentes de acuerdo a las políticas de la empresa.

Frutos (2014), consideró en su tesis *Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada*, para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Salud de la Universidad de León. El objetivo general fue identificar la prevalencia y el nivel de estrés laboral y burnout de los profesionales de enfermería de un grupo de instituciones sanitarias de atención especializada de titularidad pública y privada. La metodología fue de diseño observacional, descriptivo, de corte transversal y multicéntrico. Se concluyó que la muestra presenta un elevado nivel de estrés laboral representado por el hecho de que más del 85% del personal de enfermería tienen puntuaciones totales que superan el 65% del máximo alcanzable

en el cuestionario de estresores laborales para el personal de enfermería (ELPE). Los estresores que más contribuyen son los relacionados con: la gestión de los recursos humanos, la falta de autonomía en el trabajo, la supervisión y liderazgo, la comunicación e interrelaciones personales y el trabajo en equipo.

Latorre (2012), indicó en su tesis *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*, para optar el grado de Doctor de la Universidad de Valencia. El objetivo general fue analizar como las percepciones, las expectativas y la satisfacción laboral de los trabajadores. La metodología fue de tipo exploratorio y de diseño transversal. Se concluyó que existe relación positiva entre ambas variables. Es decir si aumenta gestión de recursos humanos lo mismo incrementa la satisfacción laboral de los trabajadores.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Moreno y Ramírez (2016), señaló en su tesis *Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de las tiendas Renzo costa en la ciudad de Trujillo en el año 2015*. El objetivo general fue conocer la influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral. La metodología aplicada fue el diseño en línea con post medición. Se concluyó que la aplicación del Coaching mejoró las relaciones laborales en las tiendas Renzo Costa, debido a que ahora el 100% de los colaboradores tiene claro sus objetivos profesionales dentro de la organización y también el 100% de los trabajadores se encuentran satisfechos en su ambiente laboral. El proceso de aplicación del Coaching en las tiendas Renzo Costa de Trujillo, se realizó teniendo en cuenta las cinco etapas desarrolladas por Skinffigton, en la que han intervenido el coach y el coaching. Los tipos de Coaching aplicados a los colaboradores fueron: Individual y Grupal, ambos tipos contribuyeron a lograr un nivel de satisfacción laboral alto. El grado de satisfacción de los colaboradores de las tiendas Renzo Costa en la ciudad de Trujillo respecto a la aplicación del Coaching, fue un 50% alto.

Boldrini (2016), indicó en su tesis *La gestión de recursos humanos y la productividad en el ministerio público, Lima 2016*. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad. La presente investigación tiene diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La población está constituida por 60 servidores de diferentes dependencias de la parte Administrativa del Ministerio Público. Los criterios de selección considerados a partir de los criterios de inclusión, concluyó que existe una relación moderada entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el Ministerio Público.

Pérez y Rivera (2015), consideró en su trabajo *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La metodología fue de tipo descriptivo-correlacional y de diseño no experimental-transeccional. Concluyó que existe un nivel medio o moderado entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Zacarias (2014), definió tesis *Administración de recursos humanos y desempeño laboral del área de ventas en la empresa Makro Supermayorista sede Santa Anita, 2014*, Tuvo como objetivo principal Identificar la relación entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral del área de ventas en la empresa Makro Supermayorista Sede Santa Anita-2014. En la investigación el tipo fue descriptivo correlacional, cuyo diseño es no experimental transversal, el enfoque fue cuantitativo, la población estuvo conformada por el total de 70 colaboradores. Concluyó que la prueba estadística de Rho Spearman, se reconoció la relación adecuada que existe entre el proceso de retención de personas y el desempeño laboral del área de ventas en la empresa Makro Supermayorista sede Santa Anita-2014, encontrando una correlación positiva muy alta (0.913) con un valor de significancia (bilateral) 0.000; tomando en cuenta de los resultados obtenidos de la muestra se manifiesta que la higiene laboral y las condiciones

ambientales no son las adecuadas para que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente, las políticas salariales y de incentivos no son equitativos ni acordes al trabajo realizado generando descontento en los trabajadores lo cual se evidencia en los desempeños laborales

Hospinal (2013), señaló en su investigación *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C.*, el propósito fue determinar el nivel actual de clima organizacional y satisfacción laboral, la metodología fue de tipo descriptivo y correlacional y de diseño no experimental. Concluyó que existe una relación positiva alta. Es decir se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Asimismo en la parte descriptiva el 84,6% de los trabajadores manifiestan que el clima organizacional es regular y el 99,8% de los trabajadores se encuentran en un nivel adecuado de la satisfacción laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de la gestión de recursos humanos

De acuerdo con Calderón, Naranjo y Álvarez (2010), la gerencia de los recursos humanos precisó: “el proceso que defiende un enfoque proactivo porque se contó con la personas consideradas de recursos a partir de que se aperturaron las empresas con diferentes elementos trabajos, donde se utilizan transformar a otros” (p. 34).

Asimismo, los recursos humanos se dan de lo más simple a lo más complejo porque todo los que rodean exigen de una manera obligatoria la presencia de este para su procesamiento.

Salgueiro (2001) manifestó:

Comentar de la evolución, resulta importante elegir un punto de inicio, pero en este motivo se presenta obstáculo para establecerlo con precisión. Es difícil detectar el momento exacto en que se dio al inicio a las técnicas de dirección y gestión del personal, dado la a la gran mayoría de las civilizaciones que ellos utilizaron en mayor a menor medida con la diferencia técnicas necesarias para la división de trabajadores con la especialización en determinadas labores, selección y motivación de los colaboradores. (p. 34)

Es decir la función del personal que realizan diferentes actividades, en este caso es la primera ellas surgida como primera función a partir de que hace la organización científica del trabajo que el ser humano lo realiza.

Hernández y Peña (2008), señalaron: “en los tiempos antiguos gestionar la confección y pago es denominados a realizar el control de asistencia, realizar los trámites legales en relación con diferentes contrataciones y las calificada como las actividades de suma importancia” (p. 56).

Asimismo, se evidencia que el principal problemas en los tiempos fue que la administración de personal es que carecen de un enfoque sistémico – estratégico, ya que los cada personal se centran en las tareas por separados y no en la alineación de los objetivos individuales y organizacionales.

Capelli y Singh (1992) señalaron:

Como se dio anteriormente la gestión de recursos humanos se da con un concepto más evolucionado y abarcador de dicha función, destaca el carácter estratégico que posee una organización de éxito. Se le presenta un enfoque mucho más organizado al proceso de formación personal, a la vez consolidado como elementos importante el carácter proactivo de la gestión de recursos humanos. (p. 32)

Además, la gestión de recursos humanos cuenta con una referencia de las expectativas y necesidades del personal, su nivel de satisfacción entre otras actividades que se realiza dentro de los elementos motivadores que juegan un papel muy decisivo para una buena gestión que se debe realizar.

Definición gestión de recursos humanos

Chiavenato (2011) precisó lo siguiente: Son conjuntos de políticas y prácticas necesarias para poder dirigir, orientar los aspecto administrativos en cuanto a las personas que se encuentra dentro de los recursos humanos, es decir cumpliendo los procesos de talento humano como: el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño que se va dar dentro de una entidad. (p. 9)

El autor definió la administración de recursos humanos llamado también gestión de personas y afirma que es un proceso integrado por cinco procedimientos interconectados y a la vez que pueden ser estudiados de manera independiente como un subsistema para una mayor profundización del tema, asimismo afirma que la gestión de personas es una pieza vital dentro de la organización es por ello la importancia de una adecuada administración del potencial humano ya que mucho dependerá del logro de sus objetivos trazados por la organización.

Louffat (2012), expuso:

La administración de un potencial humano es un proceso proactivo de cumplir con los procesos administrativos de planificar, organizar, dirigir y controlar los fundamentos de una administración, por lo cual para desarrollar de forma integrada, con los colaboradores de diferentes entidades o en el conjunto de sus instituciones que son dadas por las entidades.(p.3)

El autor definió que la administración de los recursos humanos consta de 4 procesos proactivos: planear, organizar, dirigir y controlar, lo que integra a diversas áreas para su trabajo en equipo, resaltando que la persona es una de las piezas claves en el éxito o fracaso de una organización.

Mondy (2010) precisó

La gestión de recursos humanos consiste en ampliar las diferentes actividades, que insertan en una amplia variedad de actividades, que incluyen las observaciones de ser competitivo de la institución. Por esta razón para lograr este propósito es importante o necesario identificar, reclutar a las personas que son adecuadas para esos puestos, capacitarlas, motivarlas y evaluarlas, desarrollar políticas competitivas de compensación para retenerlas y prepararlas para dirigir la organización en el futuro, entre otras cosas. (p. 4)

Los autores definen la administración de los recursos humanos como una serie de actividades relacionadas a la gestión del talento humano y consideran importante identificar, reclutar, seleccionar, capacitar, motivar y evaluar al personal, ya que de ellos junto con otros recursos depende el desempeño de las organizaciones, y esto permitirá lograr los objetivos de la organización.

Objetivos del área de recursos humanos

Chiavenato (2011), precisó lo siguiente:

Se sabe en toda las instituciones que cada persona labora, el objetivo principal es contribuir al éxito de la entidad y para que se cumpla, se debe proveer, mantener y desarrollar un recurso humano altamente calificado o evaluado y a la vez motivado para alcanzar los objetivos de dicha institución como es el hospital Luís Negreiros Vega, a través de la aplicación de programas eficientes de administración de recursos

humanos, así como velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos vigentes, en materia de competencia. Sin embargo es importante rediseñar la función corporativa de recursos humanos. (p. 104)

La gestión de personas, se ha convertido es un proceso muy importante dentro de las organizaciones, ya que resulta un gran apoyo al área de gerencia porque permite tener un buen manejo de todas las relaciones laborales dentro de cada una de sus áreas, permitiendo el fortalecimiento de la cultura organizacional y promoviendo un buen clima laboral, dando como consecuencia mayor eficiencia en el desarrollo de todos sus procesos y generando mayores beneficios a la organización.

Importancia de recursos humanos

Dessler (2009), manifestó que:

Actualmente uno de los recursos más importantes dentro de la organización son las personas. La necesidad de realizar una buena gestión de los recursos humanos ha hecho que las empresas dediquen un área exclusivamente en su gestión y dirección y a través de ella realizan diversas prácticas de integración, organización, retención, desarrollo y evaluación. El talento humano se considera la clave del éxito de toda organización y su gestión es una parte importante dentro de la gerencia empresarial. Con una buena gestión de los recursos humanos tendremos una organización eficiente ofreciendo una mejor calidad de vida en el trabajo a sus empleados, logrando que este se encuentre motivado al realizar sus funciones, disminuyendo el ausentismo y la rotación de la fuerza de trabajo. (p. 76)

La gestión de recursos humanos se ha convertido en la actualidad en un proceso de apoyo gerencial muy importante para el adecuado manejo de las

relaciones laborales, logrando el fortalecimiento de la cultura organizacional y el desarrollo de un buen clima laboral.

Características de recursos humanos

Al respecto, es pertinente indicar, que las políticas de personal o recursos humanos deben ser elaboradas teniendo en cuenta las siguientes características:

Comprometen a ser transparentes y difundidas ser claras y difundidas a través de las actividades que realiza el funcionario.

Deben almacenar diferentes normas y las leyes laborales.

Debe ser de igual manera aplicación en todas las instituciones o entidades, en igualdad de condiciones para todas las áreas que comprenden.

Deben alcanzar un mayor grado de aceptación, porque deben tratar de coincidir con las metas individuales de los trabajadores y metas de la organización.

Deben servir de orientaciones de control, para delegar en diferentes actividades en la toma decisiones. Asimismo son orientadas a lograr el desarrollo del personal. (Mondy (2010, p. 45)

Dimensiones de gestión de recursos humanos

Chiavenato (2011), afirmó que: “los procesos básicos en la gestión de personas son cinco: integrar, organizar, retener, desarrollar y evaluar a las personas. El ciclo de la gestión de personas se cierra en cinco procesos básicos: integración, organización, retención, desarrollo y control de personas” (pp.100-104).

Dimensión 1: Proceso de integración

Chiavenato (2011) manifestó:

- a) Donde reclutar son condiciones de los recursos humanos necesarios para la organización;
- b) Criterios de selección de recursos humanos para la admisión, en cuanto a aptitudes físicas e intelectuales, experiencia y potencial de desarrollo y
- c) Como incorporar a los nuevos participantes al ambiente interno de la organización con rapidez y eficacia. (p. 102)

En este proceso se especifica los lineamientos que se deben seguir para realizar el reclutamiento y selección del personal, teniendo en cuenta ciertos criterios y técnicas ya establecidas. Asimismo contempla la integración del personal nuevo con rapidez y eficacia dentro de la organización.

Dessler (2009) definió: “determinar qué tipo de personal se debe contratar, reclutar a posibles empleados, seleccionarlos, establecer normas de desempeño para ellos” (p. 2).

El autor contempla criterios para la realización de reclutamiento y selección del personal, así como su entrenamiento para que su desempeño sea el más óptimo.

Reclutamiento

Asimismo, el autor manifestó que: “es el proceso técnico de la administración del potencial humano se responsabiliza de convencer a los candidatos que despliegan las competencias necesarias y que estén interesados en cubrir las vacantes libres” (Chiavenato, 2011, p. 32)

Selección

La selección es el proceso que se encarga de elegir entre los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan, en estricto orden de mérito, con el perfil de competencias establecido en la especificación de puestos. (Chiavenato, 2011, p. 34)

Adaptación

Es el proceso de acomodación o ajuste a los cambios que se presentan dentro de la organización, implica un cambio de actitud o conducta. (Chiavenato, 2011, p. 35)

Dimensión 2: Proceso de organización

Chiavenato (2011), preciso:

- a) Como determinar los requisitos básicos del personal (requisitos intelectuales, físicos, etc.) para el desempeño de las tareas y obligaciones del universo de puestos de la organización; b) Criterios de planeación, colocación y movimiento interno de los recursos humanos que consideren la posición inicial y el plan de carrera, que definan las posibilidades futuras dentro de la organización y c) Criterios de evaluación de calidad y adecuación de los recursos humanos por medio de la evaluación del desempeño. (p. 102)

En este proceso se establecen los requisitos necesarios tanto físicas como intelectuales, que debe contar el empleado para su desempeño en el puesto de trabajo. Asimismo se debe realizar la planeación adecuada de los recursos humanos en las distintas áreas de la empresa.

Snell y Bohlander (2013), definieron: “el proceso de organización, consiste en determinar las tareas que se requieran realizar para lograr lo planeado, diseñar puestos y especificar tareas, diseñar la estructura de la organización (relaciones de autoridad y dependencia), establecer procedimientos y asignar recursos” (p.158).

El autor refiere que se debe tener establecida todas las obligaciones y deberes del empleado según su puesto de trabajo, así como también la entrega de los recursos materiales necesarios para su desempeño.

Dimensión 3: Proceso de retención

Chiavenato (2011) expuso:

- a) Criterio de remuneración directa para los participantes que tenga en cuenta la evaluación del puesto y los salarios en el mercado de trabajo;
- b) Criterios de remuneración indirecta para los participantes que consideren los programas de prestaciones sociales más adecuados a las necesidades en el universo de puestos de la organización y contemplen la posición de la organización frente a las prácticas en el mercado laboral;
- c) Como mantener una fuerza de trabajo motivada, con una moral elevada, participativa y productiva dentro de un clima organizacional adecuado;
- d) Criterios relativos a las condiciones físicas ambientales de higiene y seguridad en torno al desempeño de las tareas y obligaciones de puestos de la organización y e) Relaciones cordiales con sindicatos y representantes del personal. (p. 103)

El autor refiere a mantener motivada a la fuerza de trabajo con una remuneración que se encuentre acorde al mercado, así como también brindar todas las prestaciones sociales, condiciones de higiene y seguridad de acuerdo al puesto de trabajo y respetando las organizaciones sindicales formadas por los empleados.

Hatum (2011), refirió: “es el esfuerzo de un empleador por mantener a los trabajadores deseables para cumplir con sus objetivos de negocios” (p. 157).

Se refiere a la real importancia que le deben dar los empleadores en general en hacer todo lo posible de mantener dentro de la organización a los empleados con alto potencial.

Dimensión 4: Proceso de desarrollo

Chiavenato (2011) precisó:

Es decir cumple en realizar un diagnóstico para luego seguir con la programación de formación y renovación constantes de la fuerza de trabajo para el desempeño de sus labores; también a percatarse del tiempo si será a corto o largo plazo. Por otro lado considera la creación y desarrollo de condiciones capaces de garantizar la salud y excelencia organizacionales mediante la modificación de la conducta de los participantes. (p. 104)

Se pretende contar con un programa de capacitación constante que permita contribuir con la formación y desarrollo del personal, estableciendo normas y políticas que permitan al empleado acceder a ascensos, contribuyendo con su crecimiento personal y profesional.

Alles (2013) preciso:

Es decir el desarrollo de recurso humano se toma en cuenta para incrementar los conocimientos de los colaboradores para mejorar sus actividades dentro sus labores, después de todas estas percepciones que se realiza vine la otra etapa que es la evaluación donde consiste en ver el producto o el rendimiento de cada empleador. (p. 309)

La autora contempla mejorar las capacidades intelectuales y emocionales del personal a través de programas de formación, asegurando que el empleado pueda realizar una línea de carrera dentro de la empresa.

Dimensión 5: Proceso de evaluación

Chiavenato (2011) definió:

Como mantener un banco de datos capaz de proporcionar la información necesaria para el análisis cualitativo y cuantitativo de la fuerza de trabajo disponible en la organización; b) Criterios para la auditoria permanente de la aplicación y adecuación de las políticas y los procedimientos relacionados con los recursos humanos de la organización. (p. 104)

En este proceso se quiere contar con información relevante para la toma de decisiones que serán obtenidas a través de las diferentes evaluaciones que se realizaran al personal. Así como también establecer los criterios y procedimientos que se deben realizar en las evaluaciones y supervisiones inopinadas que se realizan.

Ibáñez (2011), definió: “la evaluación del rendimiento del trabajador es un proceso técnico mediante el cual se busca calificar, juzgar o estimular el valor y las cualidades del empleado en las tareas asignadas en su puesto de trabajo” (p. 40).

El autor se refiere a todas las evaluaciones que será sujeto el personal para identificar los puntos débiles, los cuales se deben reforzar a través de capacitaciones, y de esta forma el empleado pueda desempeñarse con éxito.

Bases teóricas de satisfacción laboral

Teorías relacionadas de satisfacción laboral

Herzberg, (1969, citado por Rivero, 2009) comenta en cuanto a “Esta teoría señala cuanto más correspondencia se da entre las habilidades de un empleador o colaborador con las diferentes características de la tarea encomendada, entonces

es factible que obtenga mejor productividad así al mismo tiempo se queda satisfecho por la labor que realiza” (p. 43).

De acuerdo el autor precisó:

Es decir cuanto más se asume la responsabilidad esos esfuerzos tienen recompensas por partes de su jefes quienes perciben las expectativas que realiza por lo que obtienen mayor satisfacción. Asimismo tiene éxito en su vida personal y profesional, si logra adaptarse el personal obtienen mejores productos. (Herzberg, 1969, citado por Palma, 2004)

Herzberg (1969) citado por Palma (2004) manifestó que:

La motivación de dos factores, realizó el análisis en diferentes tipos de componente de que generaban confort o malestar a las personas dentro de una organización. Asimismo busca ampliar de qué manera o como motivar a los colaboradores, pero hay motivos que les causa la insatisfacción este caso se da por diferentes motivos. Asimismo el trabajador buscar superarla. (p. 43)

Factores que influyen en la satisfacción laboral

Para González (2012), existen diversos factores que influyen en la satisfacción laboral señaló. Entre ellos citó:

(a) Satisfacción en el trabajo, (b) Satisfacción con el salario y con el sistema de promociones, (c) Buenas condiciones laborales, (d) Satisfacción con el estilo de liderazgo aplicado en la organización y (d) Adaptación adecuada entre trabajador y puesto de trabajo. (p. 57)

Para controlar la satisfacción laboral, existen dos caminos, la puntuación general única, que desarrolla la respuesta a una pregunta del tipo Likert de satisfacción; el segundo enfoque, sería el cúmulo de facetas del puesto de trabajo, que identifica los elementos fundamentales de un puesto de trabajo.

Satisfacción y productividad

Robbins y Coulter (2014), la actitud de los trabajadores insatisfecho son cuatro y se mencionó:

Salida: es cuando se deja la organización por algún motivo. Incluye buscar un nuevo empleo además de la renuncia.

Voz: intento activo y constructivo de mejorar las condiciones. Lealtad: es una espera optimista de mejora de las condiciones de trabajo. Conlleva hablar en favor de la organización ante las críticas externas y contar con seguridad en que la organización y su administración “harán lo correcto”.

Negligencia: es hacer poco o nada a favor de la empresa donde se empeoran las condiciones. Incluye el ausentismo o retrasos crónicos, pequeños esfuerzos, y mayor porcentaje de errores. (p. 85)

Satisfacción y ausentismo

Según Robbins (2014), precisó: “los trabajadores satisfechos muestran niveles más bajos de faltas que los empleados insatisfechos, la correlación no es sólida. (p. 285).

Esta rareza suele imposibilitar que se complete el trabajo a tiempo y altera los vínculos productivos con los pares del trabajo, aunque puede haber razones para llegar tarde algunas veces, las tardanzas frecuentes son síntomas de actitudes negativas que requiere atención gerencial lo más pronto posible.

Satisfacción y rotación

Según Robbins (2014), manifestó:

La satisfacción es una acción negativa que no concuerda con la rotación, es una situación más intensa que la detectada con el ausentismo. Las causas como las situaciones del mercado laboral, las

demandas sobre oportunidades alternas de trabajo y el dominio en la organización, son restricciones para decidir realmente dejar el puesto de trabajo. (p. 286)

La disposición e identificación de las personas con el trabajo, modera también la relación satisfacción-rotación. Hay personas que se quejan generalmente más que otros, y es menos probable que se vayan que aquellos que tienen una disposición más positiva hacia la vida. De manera que si dos colaboradores reportan el mismo nivel de insatisfacción en el puesto el que es más probable que renuncie es aquel que tiene la mayor predisposición de trabajo en cualquier lugar.

Importancia de la variable satisfacción laboral

Koontz y Weihrich (2014), precisó: “La satisfacción de las personas en una organización, depende del tiempo que hayan pasado como colaboradores de la organización”:

Hay muchos testimonios de que los empleados insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más.

Según Koontz y Weihrich (2014), precisó que:

Se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica, toda vez que ellos han desarrollado mayores aptitudes y desempeño en sus puestos de trabajo.

Un trabajo satisfecho se traduce en más productividad, más utilidades debido a menos variaciones provocadas por el ausentismo o las renunciaciones de los buenos empleados.

Los estudios demuestran que la satisfacción laboral predice la longevidad de los empleados, adhesión a la empresa, mejora la vida no sólo dentro del lugar de trabajo, sino que también interviene en el entorno familiar y social. (p. 392)

Características de satisfacción laboral

Se determina desde el punto de vista del trabajador, no de la empresa.

Se basa en los resultados de los trabajadores cuando obtiene con el producto o servicio.

Está basado en la Niveles del jefe.

Se puede ver influenciado por personas que influyen directamente por el labor que realiza.

Depende ampliamente del estado de ánimo de cada colaborador cuando adquiere el producto.

Dimensiones de satisfacción laboral

Dimensión 1. Factores motivacionales

Herzberg (1969), citado por Robbins (2014) manifestó:

Se produce el efecto de satisfacción de acuerdo a las condiciones de trabajo, a la remuneración que se les asigna según su puesto de trabajo y de acuerdo al aumento de la productividad por encima de los niveles normales. El término motivación encierra sensaciones de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, los cuales se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío para el trabajo que, finalmente le sea útil para su permanencia y asenso en los cargos de la institución. (p. 285)

Es decir los factores motivacionales son interesantes porque los casos de reorganización que tenga como objetivo el aumento de productividad, y en la que no haya necesidad de valorar la situación total, por tanto, estos factores se hallan bajo el control del individuo, pues se refieren a lo que hace y desempeña.

Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción. Herzberg destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están totalmente desligados y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Según él, “el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional. (Arbaiza, 2009, p. 34)

Este mismo autor señaló que introducir tareas nuevas y más difíciles; dar oportunidad al individuo de que se convierta en experto; dar al trabajador la valoración sobre su trabajo; facilitar formación 30 profesional y desarrollo personal. Las empresas avanzadas aplican habitualmente estos principios.

Bateman y Snell (2009), puntualizó:

El reconocimiento de las personas provoca una manifestación positiva y avance en la autorrealización como persona. No siempre tener un mayor salario es condición o factor preponderante para sentir satisfacción laboral, sino también, el tener el reconocimiento de un equipo de trabajo, tener autonomía en la toma de decisiones, sentir la libertad de innovar nuevas estrategias para realizar el trabajo, el asumir mayores niveles de responsabilidad. (p. 468)

Es decir que el factor se ha evaluado la apreciación que tiene el trabajador, en este caso los trabajadores del Hospital, con respecto a las posibilidades que el medio laboral le ofrece, ya sea en cuanto a desarrollo profesional o como perspectiva de futuro.

Dimensión 2. Factores higiénicos

Herzberg (1969) citado por Robbins (2014) manifestó:

Son situaciones que rodean al individuo al trabajar; están representadas por las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el

salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, la convivencia con los directivos y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otras que demuestran apertura para una buena gestión organizacional. (p. 286)

En consecuencia, los componentes higiénicos, primeros auxilios y de servicios básicos, influyen en la satisfacción y comportamiento de los colaboradores. La expresión higiene evidencia con exactitud su carácter preventivo evita fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas latentes a su equilibrio. Si estas condiciones son óptimas, simplemente controlan la insatisfacción, su intervención en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y permanente, si son precarios, producen insatisfacción y zozobra.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017?”

Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017?”

Problema específico 2.

¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017?”

1.5. Justificación del estudio

Justificación práctica: Valderrama (2015), señaló que: “se manifiesta el interés del investigador por acrecentar sus conocimientos, obtener el título académico o, si es el caso, por contribuir a la solución de problemas concretos que afectan a las organizaciones empresariales, públicas o privadas” (p. 141).

La investigación tiene una justificación práctica porque pretende dar recomendaciones a los problemas que presenta en el Hospital “Luis Negreiros Vega” a través de capacitaciones nacionales e internacionales que sea beneficiado por la misma entidad. Asimismo el área encargado de capacitación debería de realizar evaluaciones de desempeño para otorgar beneficios de acuerdo a los resultados. De esta manera permite determinar la relación de ambas variables; buscando la mejora de los procedimientos en la gestión de los recursos humano y asimismo velar por satisfacción de los trabajadores.

Justificación metodológica

Según Méndez (como se citó en Bernal, 2010, p. 107), “En investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable”. Se justifica metodológicamente, ya que se aplicó un instrumento como es la encuesta para determinar la relación existente entre la gestión de los recursos humanos en la satisfacción laboral en el hospital “Luis Negreiros Vega” Sin embargo una vez validado los instrumento mediante el juicio de experto y aplicado su confiabilidad queda el instrumento para las futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específico 1.

Existe influencia de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Hipótesis específico 2.

Existe influencia de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Objetivo específico 2.

Determinación la influencia de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

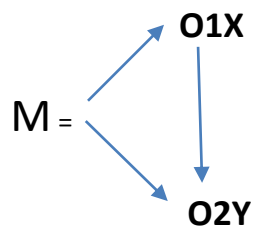
II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, transversal, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron: “Las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

De acuerdo con lo que señala este autor: “Los diseños de investigación transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández, et al. p.154).

Esquema del diseño:



Interpretando el diagrama tenemos:

M: Muestra de la población

X: Gestión de Recursos humanos

Y: Satisfacción laboral

O1: Observación de la variable Gestión de Recursos Humanos

O2: Observación de la variable Satisfacción Laboral.

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básico o sustantivo (descriptivo). Al respecto Sánchez y Reyes (2015), precisaron:

La investigación sustantiva como aquella que trata de responder los problemas teóricos o sustantivos y que a su vez está orientada a describir, explicar, predecir o traducir la realidad, con lo cual va en búsqueda de principios y leyes generales que permiten organizar una teoría científica. (p. 45)

Nivel de investigación

La investigación tiene nivel descriptivo – correlacional causal, pues como señalan Sánchez y Reyes (2015) “está orientada al descubrimiento de los factores causales que han podido incidir o afectar la ocurrencia de un fenómeno” (p. 46).

Enfoque de la investigación

Tiene un enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Definición conceptual de la variable

Son características o conceptos que son susceptibles de ser observables medibles y cuantificables.

Definición conceptual de la variable de gestión de recursos humanos

Chiavenato (2009) definió: “Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas” (p. 9).

Definición operacional de la variable de gestión de recursos humanos

Estas políticas y prácticas se resumen en cinco procesos básicos para administración de recursos humanos a la vez están dadas en las siguientes categorías o dimensiones como: Proceso de integración con 5 ítems, con la escala de medición de Likert y un nivel y rango de malo (44-64), regular (65-86) y bueno (87-109). Procesos de organización, con 8 ítems, con la escala de medición de Likert y un nivel de rango de malo (44-64) regular (65-86) y bueno (87-109). Procesos de retención, con 5 ítems, con la escala de medición de Likert y un nivel de rango de malo (44-64) regular (65-86) y bueno (87-109). Procesos de desarrollo, con 5 ítems, con la escala de medición de Likert y un nivel de rango de malo (44-64) regular (65-86) y bueno (87-109). Y Procesos de evaluación. , con 2 ítems, con la escala de medición de Likert y un nivel de rango de malo (44-64) regular (65-86) y bueno (87-109).

Definición conceptual de la variable de la satisfacción laboral

Herzberg (1969) citado por Robbins y Coulter (2014) definió como: “la actitud general que tiene una persona respecto de su trabajo” (p.450).

Definición operacional de la satisfacción laboral

Según Herzberg (1969) citado por Robbins (2014) las dimensiones de la satisfacción laboral son las siguientes: (a) Factores motivacionales y (b) Factores higiénicos.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión de recursos humanos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango
Proceso de integración	Reclutamiento	1,2		
	Selección	3,4		
	Adaptación	5		
Procesos de organización	Diseño de puesto	6,7		
	Planeación	8,9		
	Evaluación de desempeño	10	Nunca (1) Casi nunca (2)	Malo 44 - 64
	Remuneración	11,12	A veces (3)	Regular
Procesos de retención	Prestación sociales	13	Casi siempre (4)	65 - 86
	Higiene	14	Siempre (5)	Bueno
	Relaciones sindicales	15,16		87 - 109
	Capacitación	17,18		
	Desarrollo	19,20		
Procesos de desarrollo	Desarrollo organizacional	21		
	Banco de datos	22,23		
Procesos de evaluación	Auditoría	24,25		

Tabla 2
Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Factores motivacionales	Autonomía (Desempeño individual)	1,2		
	Reconocimiento (Valoración del trabajo)	3,4		
	Autorrealización (Formación profesional)	5,6		
	Responsabilidad (Asignación de tareas)	7,8		
	Autoestima (Respeto a si mismo)	9,10		
Factores Higiénicos	Sueldos y salarios (Relación salario-Tareas)	11, 12	Escala Likert:	Malo 35 - 54
	Seguridad (Estabilidad laboral y seguridad emocional).	13,14	5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Regular 55 - 75 Bueno 76 - 97
	Prestaciones Sociales (Conocimiento del Régimen empleado en las prestaciones sociales)	15, 16		
	Relaciones Interpersonales (Flujo de comunicaciones)	17, 18		
	Política de la empresa (Información de objetivos y supervisión de metas)	19, 20		

2.3. Población y muestra

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). Por lo tanto la presente investigación estará conformada por 747 trabajadores en general del Hospital Luis Negreiros Vega.

Tabla 3
Personal por áreas del hospital Luis Negreiros Vega

Área	N° Personal
Gineco-obstetricia	78
Pediatría	82
Sop	72
Traumatología	30
Cardiología	20
Cirugía	37
Neumología	12
Gastroenterología	10
Otorrino	5
Medicina	40
Oftalmología	15
Uci-ucin	54
Odontología	20
Laboratorio	55
Radiología	60
Terapia física	59
Farmacia	21
Servicio social	7
Psicología	8
Nutrición	12
Personal administrativo	50
Total	747

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

N = 747
 Z = 1.96
 P = 0.5
 Q = 0.5
 d = 0.05

$$n = 253.917605$$

Muestra

En este estudio se aplicó una muestra proporcional dado que los trabajadores se agrupan en diferentes áreas se divide:

$$\frac{\text{Muestra}}{\text{Población}} = \frac{254}{747} = 0.34$$

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 175). La muestra estará constituida por 254 trabajadores.

Tabla 4

Personal por áreas del hospital Luis Negreiros Vega

Área	Total de c/área	Muestra proporcional	
Gineco-obstetricia	78	0.34 x 78	25
Pediatría	82	0.34 x 82	25
Sop	72	0.34 x 72	24
Traumatología	30	0.34 x 30	10
Cardiología	20	0.34 x 20	13
Cirugía	37	0.34 x 37	13
Neumología	12	0.34 x 12	4
Gastroenterología	10	0.34 x 10	3
Otorrino	5	0.34 x 5	1
Medicina	40	0.34 x 40	14
Oftalmología	15	0.34 x 15	5
Uci-ucin	54	0.34 x 54	18
Odontología	20	0.34 x 20	7
Laboratorio	55	0.34 x 55	19
Radiología	60	0.34 x 60	20
Terapia física	59	0.34 x 59	20
Farmacia	21	0.34 x 21	7
Servicio social	7	0.34 x 7	2
Psicología	8	0.34 x 8	3
Nutrición	12	0.34 x 12	4
Personal administrativo	50	0.34 x 50	17
Total	747		254

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Arias (1999), mencionó que: las técnicas y procesos de recolección de datos son las distintas formas de obtener información (p.53).

Las técnicas de recolección de datos que fueron utilizadas en el presente trabajo de investigación es la encuesta que se aplicó a la muestra de los colaboradores y como instrumento el cuestionario, el mismo que será estructurado considerando las variables e indicadores en estudio.

La técnica para la recolección de datos e información para la presente investigación fue: la encuesta.

Según González (2009), definió que: “la encuesta es un conjunto de preguntas sistematizadas normalizadas y dirigidas a un grupo, muestra representativa de la población o instrucciones, con el fin de conocer y saber los estados de opinión o hechos específicos”.

Instrumentos

Según Sánchez y Reyes (2006, p.151), “el instrumento que se utilizó es el cuestionario, siendo los cuestionarios documentos o formato que constituyen de manera escrita cuestiones o preguntas diversas relacionadas con los objetivos del estudio. Se aplicará a la muestra de la entidad como instrumento el cuestionario, el mismo que será estructurado teniendo en cuenta las variables e indicadores”.

A través de la técnica del cuestionario, se obtiene la información relacionada con los indicadores que permite que el modelo propuesto se ajuste a las necesidades y a través de la observación realizada con los colaboradores y

especialistas en el tema y con las áreas involucradas de las Instituciones de Salud del distrito de Lima.

Ficha técnica de instrumento que mide la gestión del recurso humano

Nombre: Encuesta de Gestión de recursos humano

Autor: Chiavenato (2009) adaptado por Rosa Candía Haro

Procedencia: Lima- Perú, 2017

Objetivo: Medir la Niveles del recurso humano

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 25 ítems.

Nivel de escala calificación:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Ficha técnica de instrumento que mide la satisfacción laboral

Nombre: Encuesta de satisfacción laboral

Autor: Robbins (2014) adaptado por Rosa Candía Haro

Procedencia: Lima- Perú, 2017

Objetivo: Medir la Niveles de la gestión logística

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 14 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 20 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Validez

Según Hernández et al. (2014) “Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 201). “Un instrumento de medición puede ser confiable, pero no necesariamente válido. Por ello es requisito que el instrumento de medición demuestre ser confiable y válido. De no ser así, los resultados de la investigación no deben tomarse en serio” (p. 204).

Para la validez y confiabilidad de los instrumentos participaron 3 jueces, quienes calificaron en promedio aplicable, dando así la validez de los instrumentos. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraran tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 5
Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
Experto 2.	Dr. Chantal Jara Aguirre	Aplicable
Experto 3.	Dr. Noel Alcas Zapata	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se halló mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p.210).

Por lo tanto Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 6

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 7

Resultado de la fiabilidad de gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral.

Variables	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión de recursos humanos	0,963	25
Satisfacción laboral	0,942	20

2.5. Métodos de análisis de datos

Método científico

Método Científico: Se considera método científico a una serie de pasos sistemáticos e instrumentos que nos lleva a un conocimiento científico. Estos pasos nos permite llevar a cabo una investigación. (Ezequiel Ander-Egg, 1962, p. 13).

Consistió en recolectar los datos en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta luego de la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Para ello, se procede a analizar los datos y responder a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46).

Para la contrastar las hipótesis, se debe tener en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el

investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula.

Asimismo, para elegir la estadística de prueba, se debe considerar los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

2.6. Aspectos éticos

Los datos que se precisan en esta investigación, corresponden al grupo que fueron sujetos de estudio. Los resultados obtenidos luego de la aplicación de instrumento validado, fueron procesados de forma adecuada sin modificaciones.

Para la recopilación de datos, se contó con la debida autorización del jefe de planeamiento del hospital Luis Negreiros Vega, Callao. Para tal efecto, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) no hubo prejuizgamiento.

Para los temas estadísticos se usó el programa SPSS, del mismo modo para la estadística inferencial usamos la regresión logística ordinal y para la estadística descriptiva usamos Excel y gráficos.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 8

Frecuencia de los niveles de la variable gestión de recursos humanos del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	70	27,6%
Regular	112	44,1%
Bueno	72	28,3%
Total	254	100%

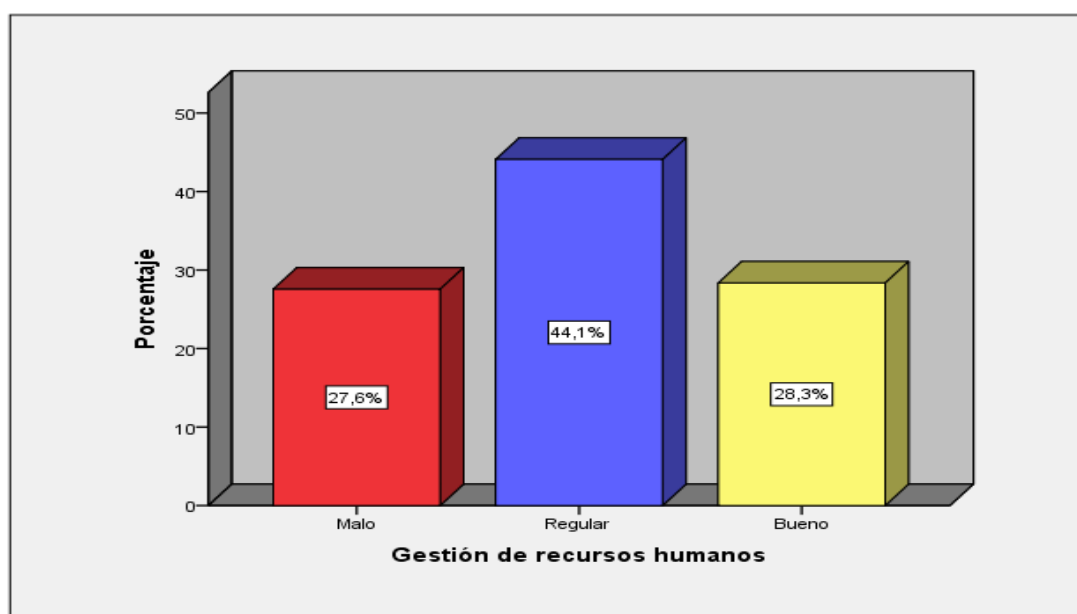


Figura 1. Niveles de la variable gestión de recursos humanos.

De la tabla 8 y figura 1, se observa que el 44,1% de los trabajadores del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, manifiestan que la gestión de recursos humanos es regular, mientras el 28,3% de los trabajadores señalan que la gestión de recursos humanos es bueno y un 27,6% de los trabajadores indican que la gestión de recursos humanos es malo. Es decir se cumple con el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos y las habilidades de cada individuo de la institución.

Tabla 9

Frecuencia de los niveles del proceso de integración del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
---------	------------	------------

Malo	73	28,7%
Regular	105	41,3%
Bueno	76	29,9%
Total	254	100%

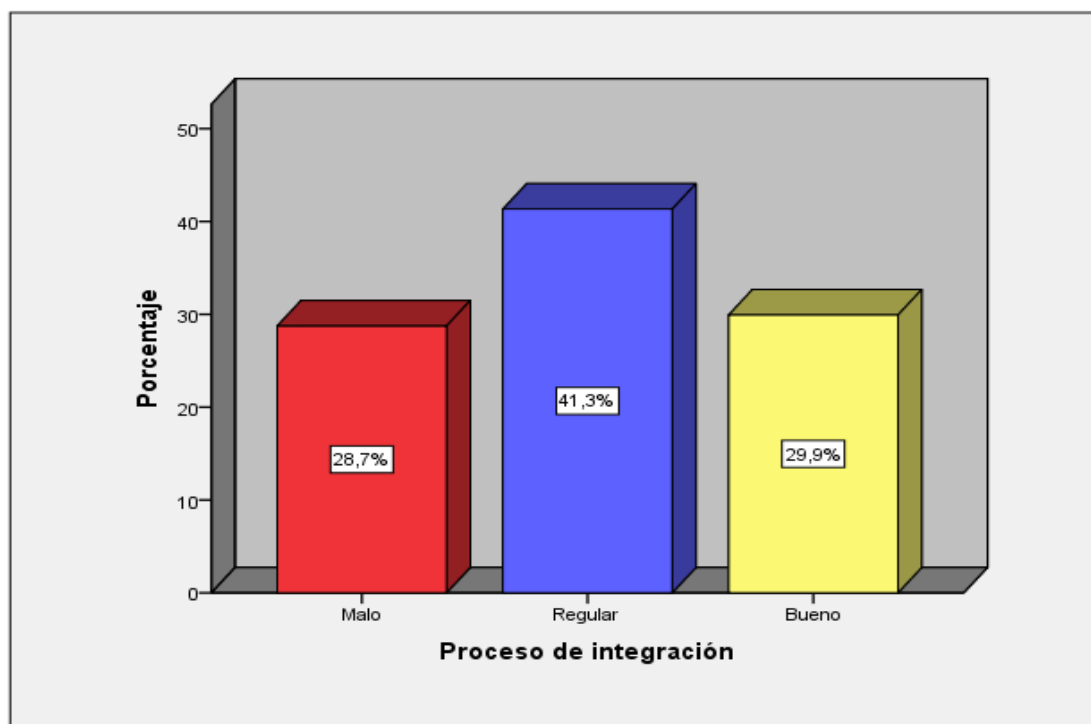


Figura 2. Niveles del proceso de integración.

De la tabla 9 y figura 2, se observa que el 41,3% de los trabajadores del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, manifiestan que el proceso de integración es regular, mientras el 29,9% de los trabajadores señalan que el proceso de integración es bueno y un 28,7% de los trabajadores indican que el proceso de integración es malo. Es decir la mayoría de los procesos se especifica los lineamientos que se deben seguir para realizar el reclutamiento y selección del personal, teniendo en cuenta ciertos criterios y técnicas ya establecidas.

Tabla 10

Frecuencia de los niveles del proceso de organización del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	100	39,4%

Regular	79	31,1%
Bueno	75	29,5%
Total	254	100%

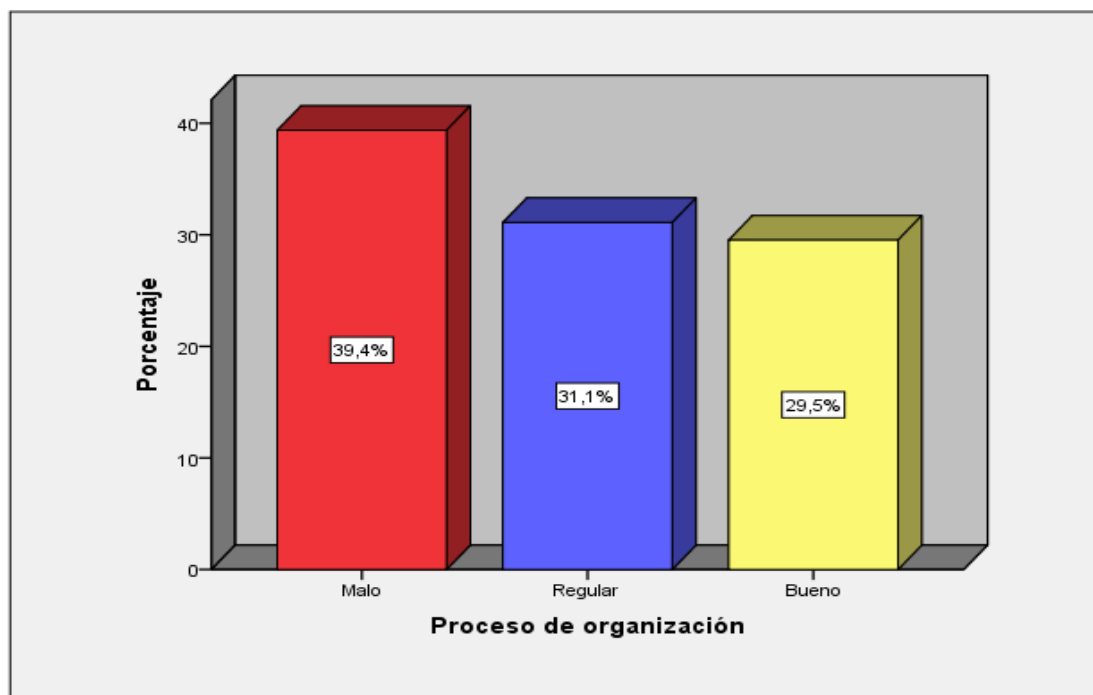


Figura 3. Niveles del proceso de organización.

De la tabla 10 y figura 3, se observa que el 39,4% de los trabajadores del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, muestran que el proceso de organización es malo, mientras el 31,1% de los trabajadores indican que el proceso de organización es regular y un 29,5% de los trabajadores manifiestan que el proceso de organización es bueno. Es decir la mayoría cumplen con las tareas que se requieran realizar para lograr lo planeado, diseñar puestos y especificar tareas, diseñar la estructura de la organización.

Tabla 11

Frecuencia de los niveles del proceso de retención del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	86	33,9%
Regular	76	29,9%

Bueno	92	36,2%
Total	254	100%

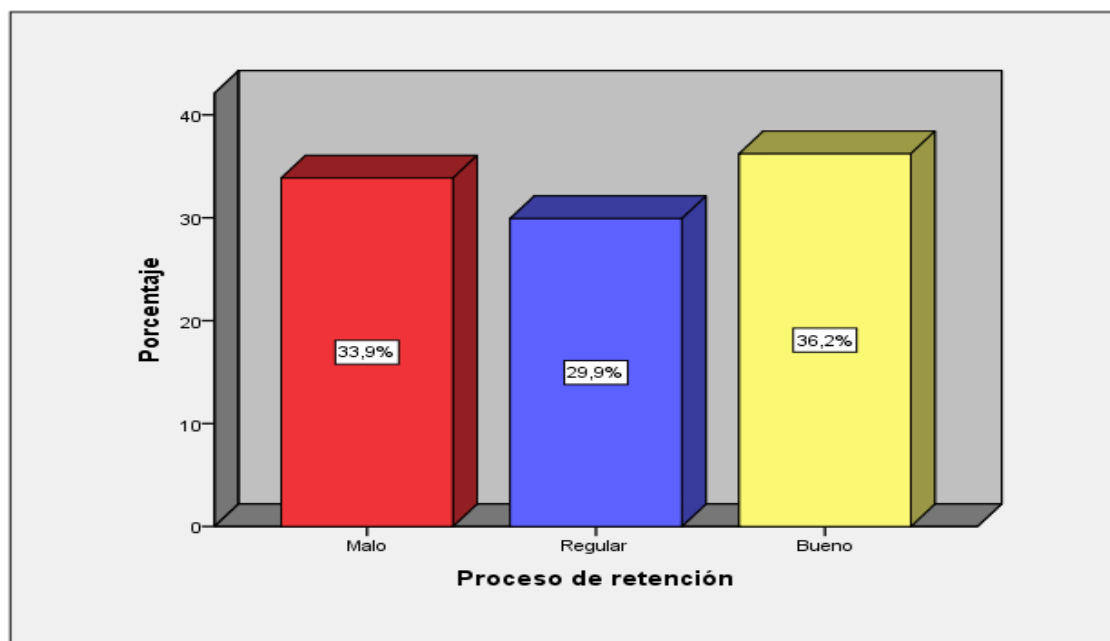


Figura 4. Niveles del proceso de retención.

De la tabla 11 y figura 4, se observa que el 36,2% de los trabajadores del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, manifiestan que el proceso de retención es bueno, mientras el 33,9% de los trabajadores indican que el proceso de retención es malo y un 29,9% de los trabajadores señalan un nivel regular. Es decir la mayoría demuestran el esfuerzo de un empleador por mantener a los trabajadores deseables para cumplir con sus objetivos.

Tabla 12

Frecuencia de los niveles del proceso de desarrollo del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	61	24%
Regular	138	54,3%

Bueno	55	21,7%
Total	254	100%

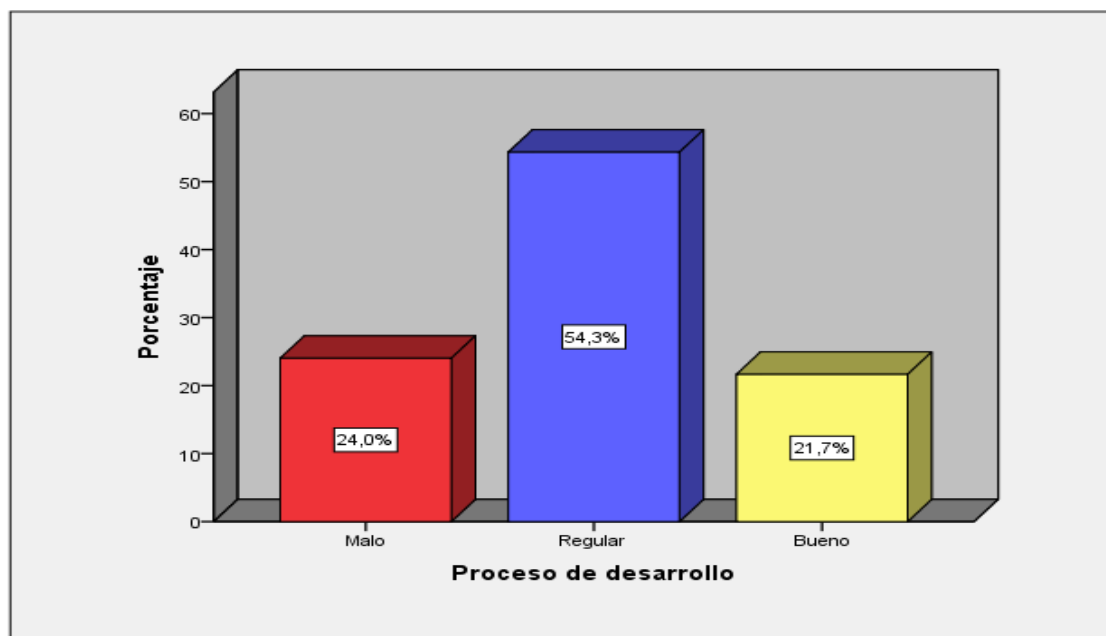


Figura 5. Niveles del proceso de desarrollo.

De la tabla 12 y figura 5, se observa que el 54,3% de los trabajadores del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, manifiestan que el proceso de desarrollo es regular, mientras el 24% de los trabajadores indican que el proceso de desarrollo es malo y un 21,7% de los trabajadores señalan un nivel bueno. Es decir la mayoría pretende contar con un programa de capacitación constante que permita contribuir con la formación y desarrollo del personal, estableciendo normas y políticas.

Tabla 13

Frecuencia de los niveles del proceso de evaluación del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	58	22,8%
Regular	160	63%
Bueno	36	14,2%

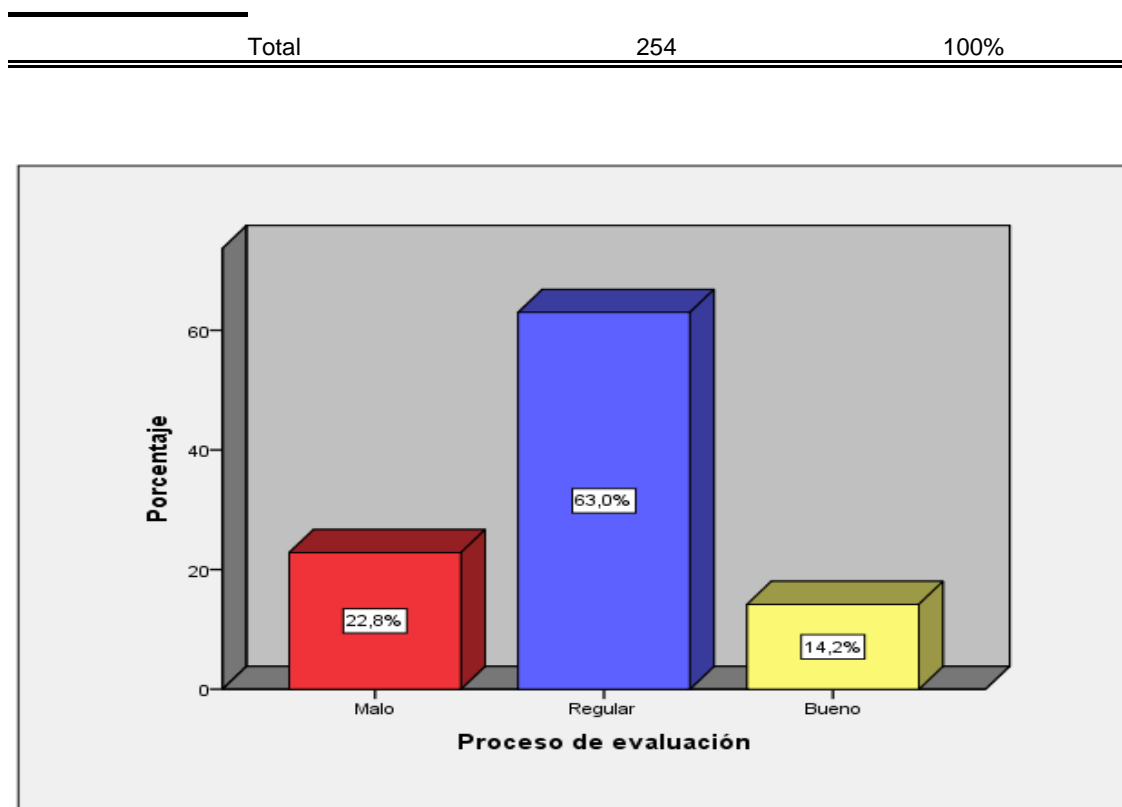


Figura 6. Niveles del proceso de evaluación.

De la tabla 13 y figura 6, se observa que el 63% de los trabajadores del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, manifiestan que el proceso de evaluación es regular, mientras el 22,8% de los trabajadores indican que el proceso de evaluación es malo y un 14,2% de los trabajadores señalan un nivel bueno. Es decir la mayoría trabajadores cumplen con el rendimiento del trabajador asimismo se busca calificar, juzgar o estimular el valor y las cualidades del empleado.

Tabla 14

Frecuencia de los niveles de la variable satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	58	22,8%
Regular	133	52,4%
Bueno	63	24,8%
Total	254	100%

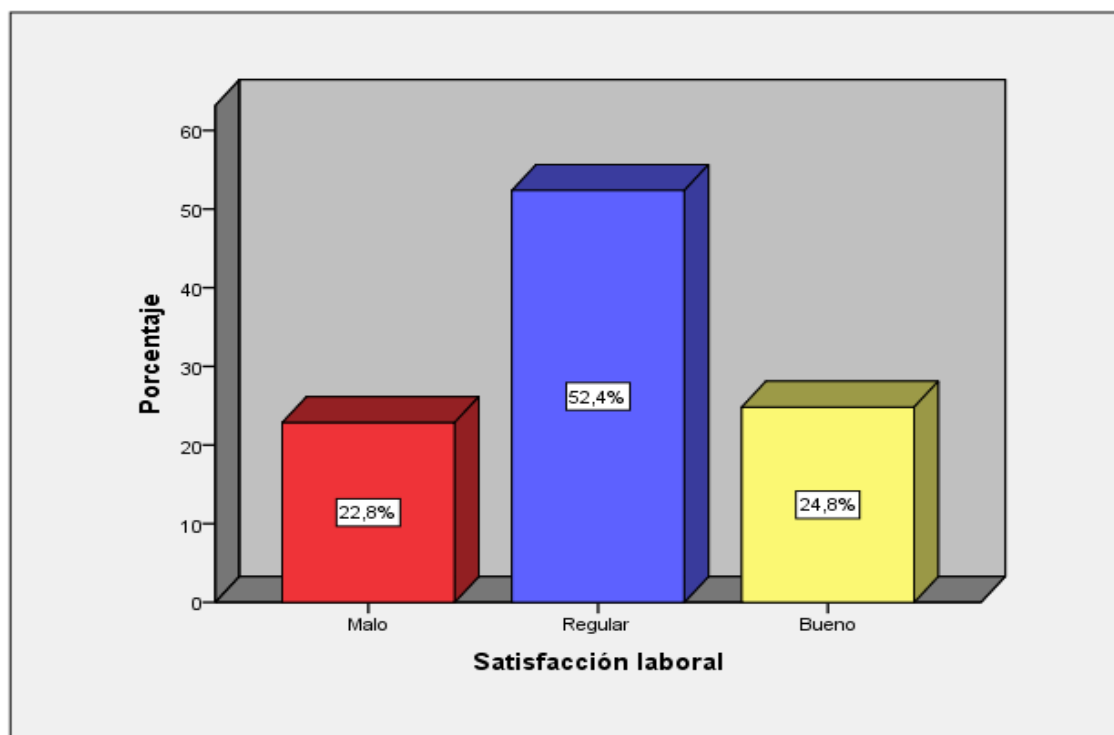


Figura 7. Niveles de la satisfacción.

De la tabla 14 y figura 7, se observa que el 52,4% de los trabajadores del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, manifiestan que la satisfacción laboral es regular, mientras el 24,8% de los trabajadores indican que la satisfacción laboral es bueno y un 22,8% de los trabajadores señalan un nivel malo. Es decir la mayoría trabajadores cumplen en incrementar la satisfacción y el rendimiento.

Tabla 15

Frecuencia de los niveles con respecto de los factores motivacionales del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	65	25,6%
Regular	117	46,1%
Bueno	72	28,3%
Total	254	100%

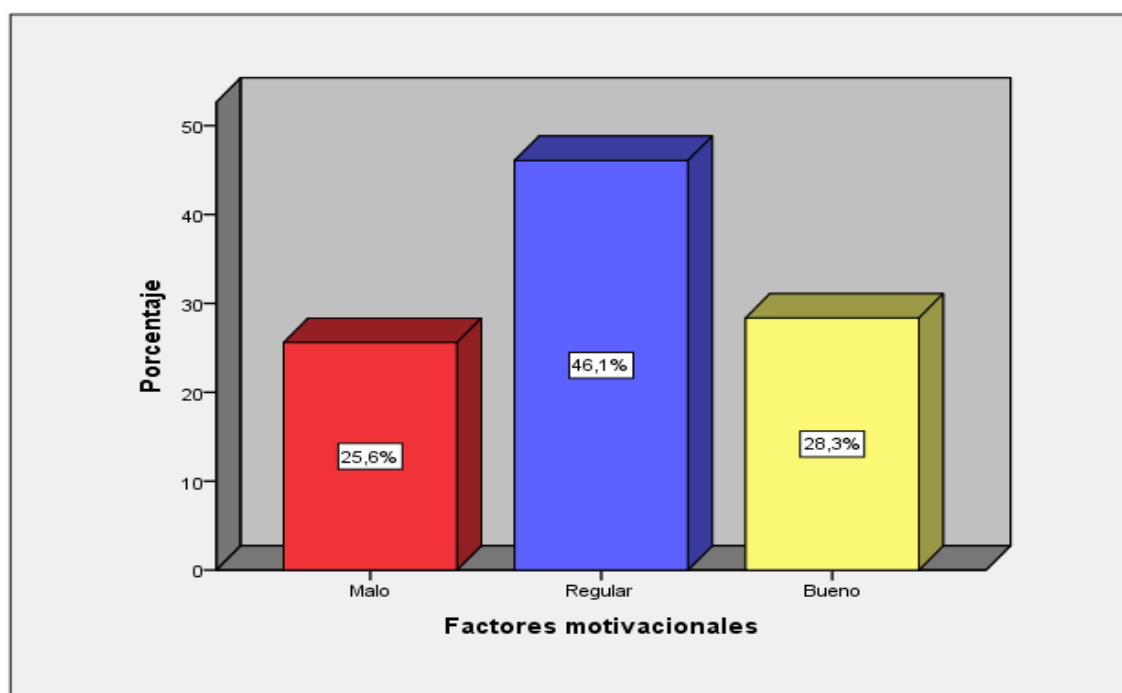


Figura 8. Niveles de los factores motivacionales.

De la tabla 15 y figura 8, se observa que el 46,1% de los trabajadores del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, manifiestan que los factores motivacionales es regular, mientras el 28,3% de los trabajadores indican que los factores motivacionales es bueno y un 25,6% de los trabajadores señalan un nivel malo. Es decir la mayoría de los trabajadores cumplen con el efecto de satisfacción de acuerdo a las condiciones de trabajo, a la remuneración que se les asigna según su puesto de trabajo y de acuerdo al aumento de la productividad por encima de los niveles normales.

Tabla 16

Frecuencia de los niveles de los factores higiénicos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	49	19,3%
Regular	137	53,9%
Bueno	68	26,8%
Total	254	100%

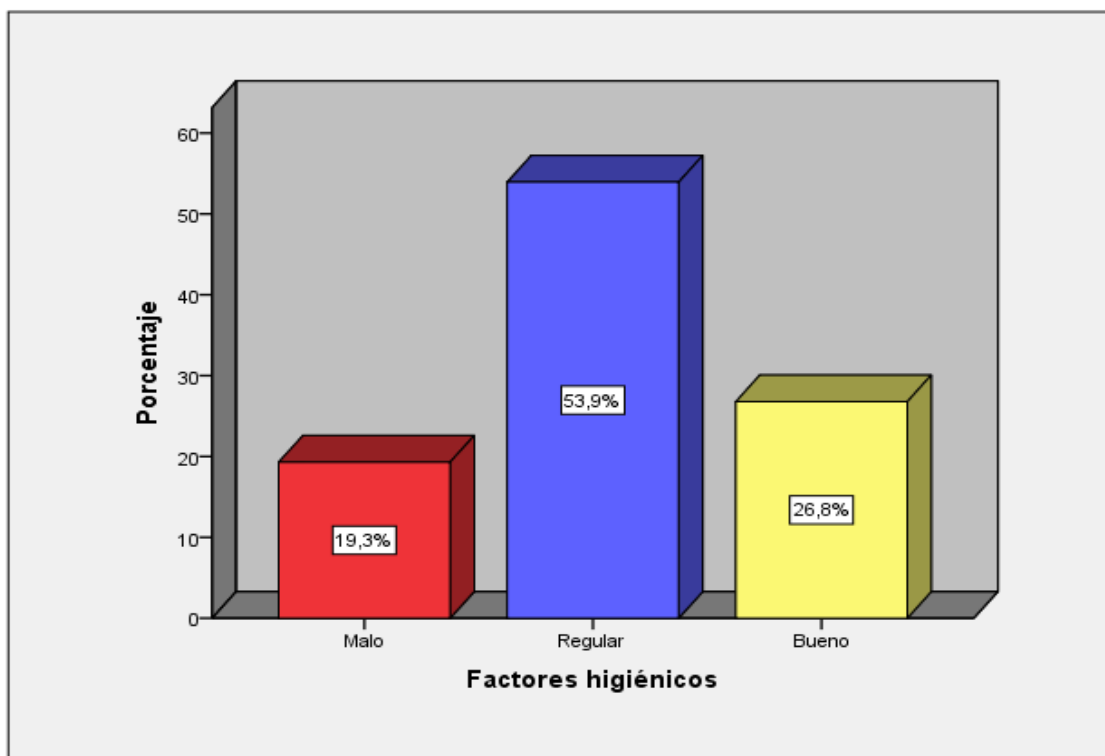


Figura 9. Niveles de los factores higiénicos.

De la tabla 16 y figura 9, se observa que el 53,9% de los trabajadores del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, manifiestan que los factores higiénicos es regular, mientras el 26,8% de los trabajadores indican que los factores higiénicos es bueno y un 19,3% de los trabajadores señalan un nivel malo. Es decir la mayoría de los trabajadores cumplen con el ambiente que rodea a las personas, y abarcan las condiciones en que ellas desempeñan su trabajo.

Resultados previos al análisis de datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá prueba no paramétrica que la dependencia entre la variable independiente frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 17

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	76,219			
Final	47,851	28,368	1	,000

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, así mismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 28,368 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 18

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	18,946	3	,000
Desviación	24,914	3	,000

Función de vínculo: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0,000 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 19

Presentación de los coeficientes de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

	Estimación	Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza	
						n	típ.
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [satisfaccionlaboral1 = 1]	,483	,346	1,946	1	,163	-,195	1,161
Umbral [satisfaccionlaboral1 = 2]	3,034	,406	55,755	1	,000	2,237	3,830
Ubicación gestionderecursoshumanos1	,887	,171	26,772	1	,000	,551	1,223

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la gestión de recursos humanos se asumirá para la comparación al nivel bueno (1) frente a la satisfacción laboral se asumirá al nivel bueno (2) en los trabajadores del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017. Al respecto la variable gestión de recursos humanos protector; lo que quiere decir que los trabajadores con nivel bueno de la gestión de recursos humanos tiene la probabilidad de que la satisfacción laboral sea de nivel bueno, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 26,772, siendo este significativo ya que el p_valor es $<$ al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Prueba de hipótesis

H0: No existe influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

H1: Existe influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Nivel de significación de prueba:

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación “p” no es menor que α , no rechazar H_0

Estadístico de prueba: Regresión logística ordinal; R cuadrado de Nagelkerke

$$p = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k)}}$$

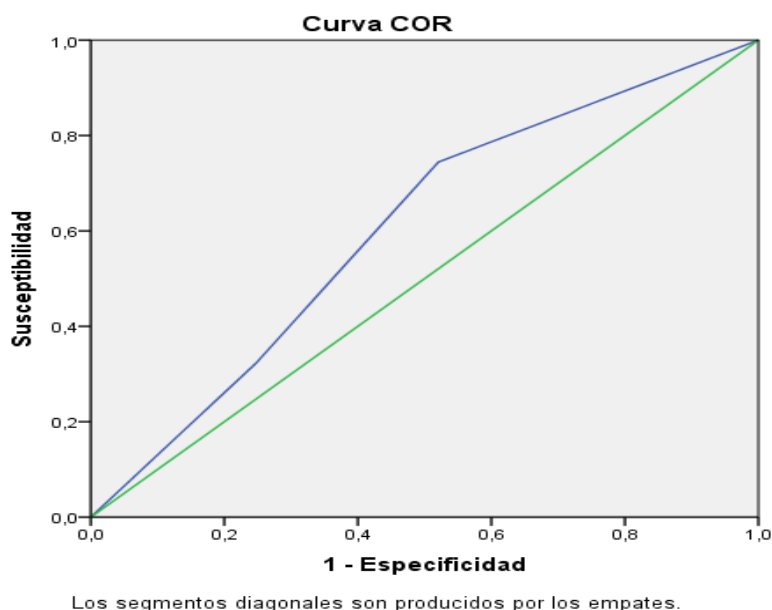
Tabla 20

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
.106	.463	.055

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la satisfacción laboral depende el 46,3% de la gestión de recursos humanos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.



Área=0,604

Figura 10. Representación del área COR como influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 60,4% representando un nivel moderado de implicancia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

Resultado específico 1

Tabla 21

Presentación de los coeficientes de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Estimació n	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%
----------------	---------------	------	----	------	-------------------------------

						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[factoresmotivacionales 1 = 1]	2,298	,346	44,032	1	,000	1,619	2,977
	[factoresmotivacionales 1 = 2]	5,383	,507	112,68 6	1	,000	4,389	6,377
Ubicación n	gestionderecursosohum anos1	2,025	,206	96,991	1	,000	1,622	2,427

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los factores motivacionales se asumirá para la comparación al nivel bueno (1) frente a factores motivacionales se asumirá al nivel bueno (2) en los trabajadores del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017. Al respecto la variable gestión de recursos humanos es protector; lo que quiere decir que el trabajador con nivel bueno de la gestión de recursos humanos tiene la probabilidad de que sus factores motivacionales sea de nivel bueno, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 96,991, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Prueba de hipótesis 1

H0: No existe influencia de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

H1: Existe influencia de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Regla de decisión:

El nivel de significación "p" es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación "p" no es menor que α , no rechazar H_0

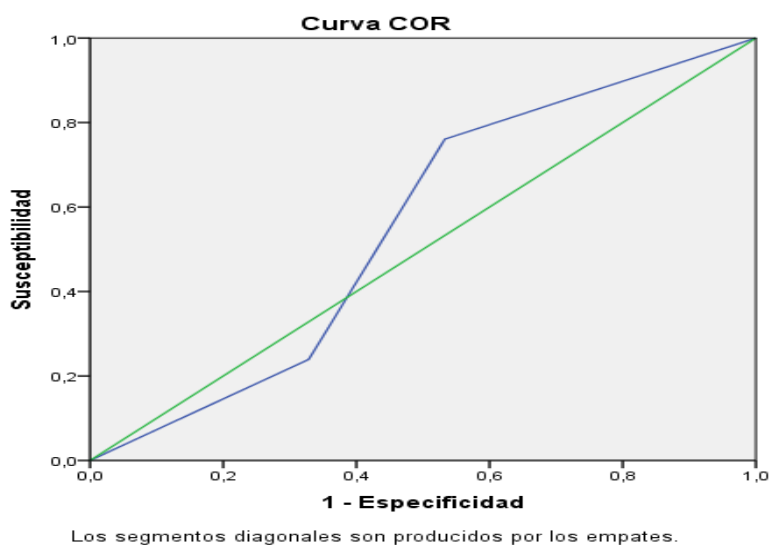
Tabla 22

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
.396	.449	.237

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la dimensión de la los factores motivacionales depende el 44,9% de la gestión de recursos humanos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.



$rea=0,553$

Figura 11. Representación del área COR como influencia de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 55,3% representando un nivel moderado de implicancia de la gestión de recursos humanos sobre la influencia de los factores motivacionales del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de investigación

Resultado específico 2

Tabla 23

Presentación de los coeficientes de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

		Estimació n	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[faqctoreshigienicos1 = 1]	,994	,327	9,258	1	,002	,354	1,635
	[faqctoreshigienicos1 = 2]	4,124	,449	84,505	1	,000	3,245	5,003
Ubicació n	gestionderecursosohuma nos1	1,436	,185	60,250	1	,000	1,073	1,798

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los factores higiénicos se asumirá para la comparación al nivel bueno (1) frente a factores higiénicos se asumirá al nivel bueno (2) en los trabajadores del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017. Al respecto la variable gestión de recursos humanos es protector; lo que quiere decir que el trabajador con nivel bueno de la gestión de recursos humanos tiene la probabilidad de que sus factores higiénicos sea de nivel bueno, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 60,250, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Prueba de hipótesis 2

H0: No existe influencia de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

H1: Existe influencia de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Regla de decisión:

El nivel de significación “p” es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación “p” no es menor que α , no rechazar H_0

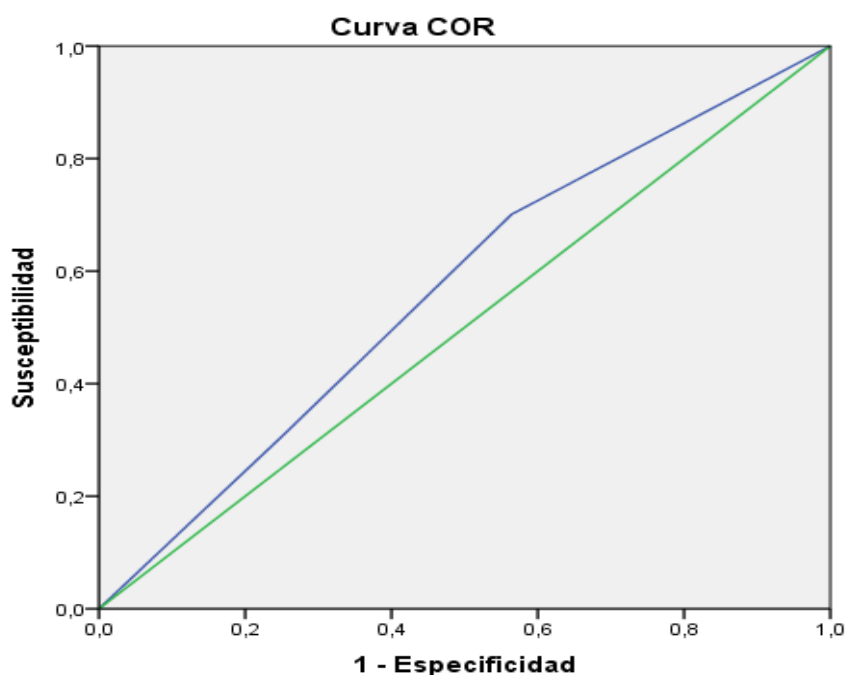
Tabla 24

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
.248	.287	.142

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la dimensión de la los factores higiénicos depende el 28,7% de la gestión de recursos humanos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.



Los segmentos diagonales son producidos por los empates.

Área=0,567

Figura 12. Representación del área COR como influencia de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

En cuanto al resultado de la curva COR, se tiene el área que representa la capacidad de clasificación de un 56,7% representando un nivel moderado de implicancia de la gestión de recursos humanos sobre la influencia de los factores higiénicos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de investigación.

IV. Discusión

En relación al objetivo general de los resultados se han obtenido en la prueba regresión logística ordinal indica que se arribó en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de la satisfacción laboral depende el 46,3% de la gestión de recursos humanos del Hospital “Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Un resultado similar fue el de Zacarias (2014) concluyo que la prueba estadística de Rho Spearman, se reconoció la relación adecuada que existe entre el proceso de retención de personas y el desempeño laboral del área de ventas en la empresa Makro Supermayorista sede Santa Anita-2014, encontrando una correlación positiva muy alta (0.913) con un valor de significancia (bilateral) 0.000; tomando en cuenta de los resultados obtenidos de la muestra se manifiesta que la higiene laboral y las condiciones ambientales no son las adecuadas para que los

trabajadores se desempeñen de manera eficiente, las políticas salariales y de incentivos no son equitativos ni acordes al trabajo realizado generando descontento en los trabajadores lo cual se evidencia en los desempeños laborales.

Otro resultado fue el de Méndez (2017) concluyó que la prueba estadística dio como resultado una correlación positiva moderada (0.504) con un valor de significancia (bilateral) 0.000; evidenciándose la relación significativa entre la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción ubicada en la Cabecera Departamental de Huehuetenango, hallando que no se realiza la planeación del recurso humano para proyectar las necesidades de personal en las distintas áreas, asimismo dentro de la Cooperativa carecen de métodos y herramientas para evaluar el desempeño de los colaboradores, por lo cual la organización no cuenta con resultados que le permitan tomar decisiones en cuanto al desarrollo de carrera, compensaciones, capacitaciones entre otros y esto se ve reflejado en el bajo rendimiento laboral de los colaboradores.

Continuando hay una coincidencia con la de Vera (2015) concluyó que la prueba estadística evidencia una correlación positiva moderada (0.626) con un valor de significancia (bilateral) 0.000; concluyendo que el proceso de selección aplicado en el Banco Guayaquil para la promoción del talento humano para sus distintas áreas se realiza de forma directa al escoger y sin pasar por un proceso de calificación o evaluación para elegir al colaborador idóneo para el puesto y solo en casos estrictamente especiales se adecuan procesos de reclutamiento externo con normas y técnicas vigentes de acuerdo a las políticas de la empresa.

Sin embargo se consideró la teoría de Chiavenato (2011) precisó lo siguiente: “es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño”. El autor definió la administración de recursos humanos llamado también gestión de personas y afirma que es un proceso integrado por cinco procedimientos interconectados y a la vez que pueden ser estudiados de manera independiente como un subsistema para una mayor profundización del tema,

asimismo afirma que la gestión de personas es una pieza vital dentro de la organización es por ello la importancia de una adecuada administración del potencial humano ya que mucho dependerá del logro de sus objetivos trazados por la organización.

En referencia al primer objetivo específico 1, se arribó en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la dimensión de la los factores motivacionales depende el 44,9% de la gestión de recursos humanos del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Hay una coincidencia con la de Hospinal (2013) concluyó que el clima organizacional, es positivo, está en el intervalo de [3.3029, 3.6537]. La satisfacción laboral, es positivo, está en el intervalo de [3.5114, 3.8967]. Los factores críticos del clima organizacional son: cohesión, equidad y reconocimiento; su importancia en conjunto es de 99.1%. Los factores críticos de la satisfacción laboral son: satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo y satisfacción en relación subordinado-jefe, la importancia en conjunto de éstos cuatro factores alcanza el 99.8%. El clima organizacional impacta en un 84.6% a la satisfacción laboral, porque el pvalue <0.05 y el R2 es 84.6%.

Se basó a la teoría de Herzberg (1969), citado por Robbins (2014) manifestó: Se produce el efecto de satisfacción de acuerdo a las condiciones de trabajo, a la remuneración que se les asigna según su puesto de trabajo y de acuerdo al aumento de la productividad por encima de los niveles normales. El término motivación encierra sensaciones de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, los cuales se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío para el trabajo que, finalmente le sea útil para su permanencia y asenso en los cargos de la institución.

En referencia al segundo objetivo específico 2, se concluyó en cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la dimensión de la los factores higiénicos depende el 28,7% de la gestión de recursos humanos del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Hay una similitud con la de Frutos (2014) se han encontrado diferencias significativas en la prevalencia del síndrome de burnout en su relación con las variables: centro de trabajo, titularidad, modelo de gestión, edad, condición laboral, unidad/servicio de trabajo, turno de trabajo, esfuerzo físico del trabajo, estado de salud percibido, nivel de estrés percibido y absentismo por enfermedad y no se han encontrado diferencias significativas en relación con las variables: sexo, estado civil, nº de hijos y categoría profesional. Por la tanto la teoría de Herzberg (1969) citado por Robbins (2014) manifestó: Son situaciones que rodean al individuo al trabajar; están representadas por las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, la convivencia con los directivos y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otras que demuestran apertura para una buena gestión organizacional. En consecuencia, los factores higiénicos, son aquellos que se localizan en el ambiente que rodea a las personas, y abarcan las condiciones en que ellas desempeñan su trabajo.

V. Conclusiones

Primera: En referencia al objetivo general se concluye que existe influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, en el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de la satisfacción laboral depende el 46,3% de la gestión de recursos humanos del Hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Segunda: Existe influencia de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la dimensión de la los factores motivacionales depende el 44,9% de la gestión de recursos humanos del Hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

Tercera: Existe influencia de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017, con el 28,7% en

el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la dimensión de la los factores higiénicos depende el 28,7% de la gestión de recursos humanos del Hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

VI. Recomendaciones

Primera. Se recomienda a la dirección de área de recursos humanos del Hospital Luís Negreiros Vega, promover el desarrollo del sistema de administración que se debe utilizar en los recursos humanos de una entidad, a la vez debe incluir una completa gestión que abarque desde el reclutamiento hasta la motivación.

Segunda. Se recomienda a los coordinadores de cada área detectar las necesidades motivacionales en cada caso y aplicar las soluciones más viables y de menor coste en cada caso.

Tercera. Se recomienda a los que van a realizar las futuras investigaciones promover una correcta administración en este aspecto reportará una mayor productividad en los usuarios de dicha entidad, por lo que el consejo fundamental es que se rodee de un equipo profesional.

VII. Referencias

Alles, M. (2013). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires - Argentina: Ediciones Granica S.A.

Arbaiza, L. (2009). *Nivel de Satisfacción Laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal de la Celia Risaralda, Colombia* (Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira).

Bateman, H. y Snell, H. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: Mac Graw.

El Bid, A. (2006). *Nuevo perfil docente ¿Qué Modelo de Formación y para qué Modelo Educativo*. México. Mc Graw Hill.

- Boldrini, G. (2016). *La gestión de recursos humanos y la productividad en el ministerio público, Lima 2016*.
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2011). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: Cengage Learning Editores S. A.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Cappelli, P. y Singh, H. (1992): "Integrating strategic human resources and strategic management". En Lewin, D., Mitchell, O.S. y Sherer, P. [eds.]: *Research Frontiers in Industrial Relations and Human Resources*, Madison, WI: Industrial Relations Research Association.
- Collarte, C. (1990). *Desarrollo de autoestima en profesores de enseñanza media*. (Tesis de Licenciatura, PUC).
- Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Cruz, M. (2013). *Gestión de los recursos humanos por competencias en el desarrollo del sector turístico. El caso de Ambato: Amenazas y oportunidades*. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: PEARSON EDUCACION.
- Frutos, E. (2014). *Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada*, (Tesis doctor). Universidad de León.
- Grados Espinoza, J. (2012). *Capacitación y desarrollo personal*. México: Trillas.

Gil M., y Giner, F. (2007). *Como crear y hacer funcionar una empresa*. Madrid. Editorial ESIC.

González, M. (2012). *Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano*. México: Continental.

Hatum, A. (2011). *El futuro del talento*. Buenos Aires, Argentina: Temas Grupo Editorial.

Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman B. (1969). *Motivation to work*. New York: Wiley.

Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª. ed). México: Mc Graw-Hill.

Hospinal (2013) en su investigación *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C.*, para optar grado de magister por la Universidad Nacional mayor de San Marcos.

Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima - Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Koontz, H. y Weihrich, H. (2014). *Elementos de administración*: México: Mac Graw Hill.

Latorre, A. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*, (Tesis de doctor). Universidad de Valencia.

Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.

Madero, S. (2012). La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral. *Revista de Universidad*

Autónoma de Nueva León. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/3031/1/ArticuloAMBIENTAL.pdf>

Méndez, K. (2017). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción ubicada en la Cabecera Departamental de Huehuetenango*, (Tesis de maestría). Universidad: Guatemala.

Moreno, J. y Ramírez, P. (2016). *Influencia del coaching como herramienta de gestión del talento humano en el nivel de satisfacción laboral de las tiendas Renzo costa en la ciudad de Trujillo*.

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

Naranjo, C. y Álvarez, G. (2010). *La investigación en innovación en Colombia y México. Un análisis*.

Oyarce, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Editorial Cartolan. Lima.

Pérez, D. y Rivera, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

Roca, E. (2012). *Autoestima sana. Una visión actual. Basada en la investigación*. ACD.

Robbins, P y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall.

- Salazar, D. (2015). *Gestión de recursos humano y su relación con el desempeño laboral en la empresa de calzado Gamos de la Ciudad de Ambato*, (Tesis de maestría). Universidad: Técnica de Ambato.
- Sánchez, H. y Reyes, M. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú: Mantaro.
- Salgueiro A. M. (1998): *Saber docente y práctica cotidiana*. Un estudio etnográfico. Barcelona, Octaedro.
- Snell, S., y Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México, D.F.: Cengage Learning.
- Suarez, G. (2007). *Administración y desarrollo gerencial*. México. Mc Graw Hill Interamericana.
- Ulrich, S. (1986). *Administración de recursos humanos*. México: PEARSON EDUCACION.
- Vera, F. (2015). *Gestión de recursos humanos por competencias y su relación con el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil – 2015*, (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Manabí: Ecuador
- Wright, E. y McMahan, T. (1992). *Gestión de recursos humanos en las empresas de alquiler de maquinaria para la construcción en la ciudad de Guatemala*: Universidad Rafael Landívar.
- Zacarias, R. (2014). *Administración de recursos humanos y desempeño laboral del área de ventas en la empresa Makro Supermayorista sede Santa Anita, 2014*, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima - Perú.

Anexos

Anexo 1.

FORMATO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la influencia de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.</p> <p>Determinación la influencia de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe influencia de la gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Existe influencia de la gestión de recursos humanos en los factores motivacionales del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.</p> <p>Existe influencia de la gestión de recursos humanos en los factores higiénicos del Hospital "Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.</p>	Variable 1: Gestión de recursos humanos				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Proceso de integración	Reclutamiento	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo 44 - 64 Regular 65 - 86 Bueno 87 - 109
				Selección	2,4		
				Adaptación	5		
			Procesos de organización	Diseño de puesto	6,7		
				Planeación	8,9		
				Proceso de evaluación	10		
			Procesos de retención	Remuneración	11,12		
				Prestación sociales	13		
				Higiene	14		
				Relaciones sindicales	15, 16		
			Procesos de desarrollo	Capacitación	17, 18		
				Desarrollo	19, 20		
				Desarrollo organizacional	21		
Procesos de evaluación	Banco de datos	22, 23					
	Auditoría	24, 25					
Variable 2: Satisfacción laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango			
Factores motivacionales	Autonomía (Desempeño individual)	1,2	Nunca (1) Casi nunca (2)				

			<table border="1"> <tr> <td>Reconocimiento (Valoración del trabajo)</td> <td>3,4</td> <td rowspan="6">A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</td> </tr> <tr> <td>Autorrealización (Formación profesional)</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad (Asignación de tareas)</td> <td>7,8</td> </tr> <tr> <td>Autoestima (Respeto a si mismo)</td> <td>9,10</td> </tr> <tr> <td>Sueldos y salarios (Relación salario-Tareas)</td> <td>11, 12</td> </tr> <tr> <td>Seguridad (Estabilidad laboral y seguridad emocional).</td> <td>13,14</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Factores Higiénicos</td> <td>Prestaciones Sociales (Conocimiento del Régimen empleado en las prestaciones sociales)</td> <td>15, 16</td> </tr> <tr> <td>Relaciones Interpersonales (Flujo de comunicaciones)</td> <td>17, 18</td> </tr> <tr> <td>Política de la empresa (Información de objetivos y supervisión de metas)</td> <td>19, 20</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Reconocimiento (Valoración del trabajo)	3,4	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Autorrealización (Formación profesional)	5,6	Responsabilidad (Asignación de tareas)	7,8	Autoestima (Respeto a si mismo)	9,10	Sueldos y salarios (Relación salario-Tareas)	11, 12	Seguridad (Estabilidad laboral y seguridad emocional).	13,14	Factores Higiénicos	Prestaciones Sociales (Conocimiento del Régimen empleado en las prestaciones sociales)	15, 16	Relaciones Interpersonales (Flujo de comunicaciones)	17, 18	Política de la empresa (Información de objetivos y supervisión de metas)	19, 20			<p>Malo 35 - 54 Regular 55 - 75 Bueno 76 - 97</p>
Reconocimiento (Valoración del trabajo)	3,4	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)																								
Autorrealización (Formación profesional)	5,6																									
Responsabilidad (Asignación de tareas)	7,8																									
Autoestima (Respeto a si mismo)	9,10																									
Sueldos y salarios (Relación salario-Tareas)	11, 12																									
Seguridad (Estabilidad laboral y seguridad emocional).	13,14																									
Factores Higiénicos	Prestaciones Sociales (Conocimiento del Régimen empleado en las prestaciones sociales)	15, 16																								
	Relaciones Interpersonales (Flujo de comunicaciones)	17, 18																								
	Política de la empresa (Información de objetivos y supervisión de metas)	19, 20																								

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE RECURSOS HUMANOS

Estimado trabajador: El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información acerca de la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de cirugía.

Instrucciones: El presente cuestionario es de carácter anónimo, mucho le agradeceré seleccionar solo una opción y marcar con una "X" en una de las alternativas presentadas.

No hay respuestas buenas o malas, por lo que le pedimos sinceridad al responderlas.

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: PROCESO DE INTEGRACIÓN					
01	Se utilizan diferentes medios de comunicación para realizar convocatorias de reclutamiento masivo en su empresa.					
02	El área de RH fomenta procesos de reclutamiento interno para convocatorias de ascenso de puestos.					
03	Considera que las técnicas utilizadas en la selección del personal, son las adecuadas.					
04	La empresa generalmente selecciona personal externo para puestos de jefatura.					
05	Se cuenta con un programa de integración del personal nuevo, para adaptarse al equipo de trabajo.					
	DIMENSIÓN: PROCESO DE ORGANIZACIÓN					
06	Participación en cursos o seminarios relacionados con su trabajo.					
07	Solo desempeña labores que corresponden a su puesto de trabajo.					
08	Los movimientos internos del personal benefician a los empleados.					
09	Planificas las actividades que se va a realizar durante el año lectivo.					
10	Se realizan evaluaciones periódicas para determinar si su rendimiento ha sido el más óptimo.					
	DIMENSIÓN: PROCESO DE RETENCIÓN					
11	La remuneración que recibe es acorde al mercado.					
12	Ha recibido algún tipo de incentivo como recompensa.					
13	La empresa le brinda todas las prestaciones sociales de acuerdo a ley.					
14	Se cumplen todos los protocolos de seguridad establecidos por la empresa.					
15	Existe igualdad en el trato hacia los trabajadores sindicalizados.					
16	El área de RRHH coordina con el sindicato sobre asuntos de respeto de los DD.LL.					
	DIMENSIÓN: PROCESO DE DESARROLLO					
17	Durante los últimos 12 meses ha recibido algún tipo de formación relacionado a la labor que realiza.					
18	Se desarrollan programas de formación que contribuyan a mejorar sus habilidades.					
19	Existe la política de promoción como reconocimiento.					
20	Considera que la empresa contribuye con su crecimiento profesional.					

21	Los cambios que ocurren en la empresa influyen de manera positiva en su desempeño.					
	DIMENSIÓN: PROCESO DE EVALUACIÓN					
22	El resultado de las evaluaciones, permiten conocer adecuadamente las debilidades y fortalezas de los trabajadores.					
23	La base de datos brinda información confiable para la toma de decisiones.					
24	Los supervisores cuentan con los conocimientos necesarios para realizar las evaluaciones.					
25	Recibe visitas inopinadas de auditores con la finalidad de tener información relevante.					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION LABORAL

Estimado trabajador: El presente cuestionario tiene como finalidad obtener información acerca de la satisfacción laboral de los trabajadores del departamento de cirugía.

Instrucciones: El presente cuestionario es de carácter anónimo, mucho le agradeceré seleccionar solo una opción y marcar con una "X" en una de las alternativas presentadas.

No hay respuestas buenas o malas, por lo que le pedimos sinceridad al responderlas.

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Pregunta	5	4	3	2	1
		S	CS	AV	CS	N
1	DIMENSIÓN: FACTORES MOTIVACIONALES					
2	En su desempeño individual le es permitido tomar iniciativas propias al cargo que ejerce.					
3	La opiniones expresadas por usted son consideradas por el directivo.					
4	Se valora mediante recompensas el logro de los objetivos institucionales.					
5	Se le informa acerca de las sanciones previstas en caso de incumplimiento laboral					
6	Los directivos toman en cuenta sus necesidades de crecimiento personal.					
7	La institución ofrece cursos de capacitación técnica.					
8	La tares se orientan en función de un manual de procedimientos.					
9	Se le asignas responsabilidades en correspondencia al cargo.					
10	Evalúa usted sus competencias profesionales.					
11	Se valora usted como persona productiva.					
12	DIMENSIÓN: FACTORES HIGIÉNICOS					
13	La remuneración percibida se corresponde con el trabajo que realiza.					
14	El sueldo asignado cubre sus necesidades básicas.					
15	El ambiente de trabajo le ofrece seguridad emocional.					
16	La institución le ofrece estabilidad laboral.					
17	Se le informa acerca del régimen de prestaciones sociales.					
18	El empleado conoce sus derechos laborales.					
19	La comunicación en sentido vertical y horizontal favorece las relaciones interpersonales.					
20	Las relaciones interpersonales promueven la ayuda mutua para el trabajo.					

Gracias por su colaboración

Anexo 3. Validez de los instrumentos

Anexo 4. Base de dato de la prueba piloto

Base de dato de la prueba piloto de gestión de recursos humanos

Gestión de recursos humanos																									
	Proceso de integración					Proceso de organización					Proceso de retención						Proceso de desarrollo					Proceso de evaluación			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3
2	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4
6	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	5	1
7	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
8	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	4	4	4	2
9	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
10	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2
11	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	5	5	4	5	5	5	4
12	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2
13	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3
14	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3
15	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4
16	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
17	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4
18	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4
19	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2
20	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4

Resultado de la prueba piloto

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	25

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	74,2500	407,355	,701	,962
VAR00002	74,2000	408,274	,709	,962
VAR00003	74,7000	408,011	,714	,962
VAR00004	75,3500	421,503	,499	,963
VAR00005	74,2500	409,250	,779	,961
VAR00006	74,4000	416,463	,590	,963
VAR00007	75,2500	406,408	,747	,961
VAR00008	75,2500	395,987	,804	,961
VAR00009	75,4500	424,155	,424	,964
VAR00010	75,2000	419,747	,677	,962
VAR00011	75,2500	406,408	,747	,961
VAR00012	75,2500	395,987	,804	,961
VAR00013	75,4500	424,155	,424	,964
VAR00014	75,2000	419,747	,677	,962
VAR00015	74,5500	422,892	,629	,962
VAR00016	74,9500	412,050	,786	,961
VAR00017	74,8000	404,168	,826	,961
VAR00018	74,5000	412,684	,803	,961
VAR00019	74,0500	401,839	,772	,961
VAR00020	73,6000	411,937	,761	,961
VAR00021	74,5000	406,474	,870	,960
VAR00022	73,8000	407,116	,641	,962
VAR00023	73,6500	411,397	,716	,962
VAR00024	73,6500	411,397	,716	,962
VAR00025	74,5000	406,474	,870	,960

Base de dato de la prueba piloto de satisfacción laboral

	Satisfacción laboral																			
	Factores motivacionales										Factores higiénicos									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3
5	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3
6	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1
7	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3
8	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3
9	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2
10	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1
11	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4
12	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
13	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5
14	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2
15	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3
16	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4
18	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3
19	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2
20	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4

Resultado de la prueba piloto de satisfacción laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	61,9000	269,042	,638	,940
VAR00002	63,0000	271,579	,716	,939
VAR00003	63,9000	265,253	,686	,939
VAR00004	62,4500	265,208	,674	,939
VAR00005	63,2500	256,408	,747	,938
VAR00006	63,6500	278,450	,451	,943
VAR00007	63,1500	258,450	,794	,937
VAR00008	62,0000	266,947	,690	,939
VAR00009	61,8000	277,221	,632	,940
VAR00010	61,2000	293,537	,223	,944
VAR00011	63,2500	269,882	,508	,943
VAR00012	63,5500	259,418	,841	,936
VAR00013	62,4500	270,787	,656	,939
VAR00014	62,1500	256,555	,815	,936
VAR00015	63,5000	272,158	,568	,941
VAR00016	62,0500	269,945	,679	,939
VAR00017	62,4000	267,937	,655	,939
VAR00018	62,1000	268,200	,715	,939
VAR00019	63,2000	270,484	,530	,942
VAR00020	63,0500	266,787	,768	,938

Anexo 5. Permiso de la institución donde se aplicó el estudio

Anexo 6. Base datos

	Gestión de recursos humanos																														
	Proceso de integración					Proceso de organización					Proceso de retención						Proceso de desarrollo					Proceso de evaluación									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25						
1	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	1	1	3	3	3	14	2	3	3	4	4	16	5	4	4	4	17	82
2	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	1	1	3	3	3	14	4	3	5	5	4	21	5	4	4	4	17	86
3	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	1	3	1	3	1	9	5	5	5	1	16	50
4	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	12	70
5	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	4	2	10	4	4	4	2	14	50
6	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	1	1	1	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	15	65
7	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	45
8	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	4	3	2	3	3	2	17	3	4	5	5	4	21	5	5	5	4	19	88
9	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	2	1	13	1	3	2	1	2	9	1	2	2	2	7	52
10	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	3	4	4	3	4	4	22	4	4	5	5	3	21	5	5	5	3	18	99
11	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	2	2	10	2	3	4	3	3	15	2	2	2	3	9	55
12	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	19	4	5	3	3	4	4	23	3	4	4	5	4	20	5	5	5	4	19	99
13	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	11	1	2	3	2	4	3	15	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	15	70
14	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	5	5	4	3	3	3	23	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	18	106
15	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	2	4	4	3	4	4	21	4	3	5	5	4	21	5	5	5	4	19	94
16	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	2	1	2	3	4	3	15	3	2	2	4	2	13	2	3	3	2	10	59
17	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	18	92
18	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	2	9	3	2	4	5	3	17	4	5	5	3	17	60
19	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	4	5	5	3	17	85
20	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	2	2	2	1	7	49
21	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	5	5	1	13	5	5	5	1	16	49
22	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	13	1	2	3	2	1	1	10	5	3	5	5	4	22	5	4	4	4	17	73
23	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	10	3	1	1	1	2	2	10	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	11	53
24	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	4	3	2	11	5	4	4	2	15	44
25	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	5	3	12	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	20	71
26	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	4	3	15	3	2	3	4	4	16	4	4	4	4	16	72
27	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	4	3	21	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	17	91
28	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	1	14	1	2	5	1	3	2	14	5	4	5	5	1	20	1	4	4	1	10	75
29	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	3	17	4	4	1	3	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	107
30	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	1	11	2	3	3	1	3	3	15	3	3	5	5	3	19	5	5	5	3	18	80

31	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	4	18	4	4	1	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	109
32	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	3	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	104
33	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	1	1	3	3	3	14	2	3	3	4	4	16	5	4	4	4	17	82
34	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	1	1	3	3	3	14	4	3	5	5	4	21	5	4	4	4	17	86
35	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	1	3	1	3	1	9	5	5	5	1	16	50
36	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	12	70
37	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	4	2	10	4	4	4	2	14	50
38	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	1	1	1	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	15	65
39	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	45
40	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	4	3	2	3	3	2	17	3	4	5	5	4	21	5	5	5	4	19	88
41	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	2	1	13	1	3	2	1	2	9	1	2	2	2	7	52
42	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	3	4	4	3	4	4	22	4	4	5	5	3	21	5	5	5	3	18	99
43	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	2	2	10	2	3	4	3	3	15	2	2	2	3	9	55
44	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	19	4	5	3	3	4	4	23	3	4	4	5	4	20	5	5	5	4	19	99
45	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	11	1	2	3	2	4	3	15	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	15	70
46	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	5	5	4	3	3	3	23	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	18	106
47	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	2	4	4	3	4	4	21	4	3	5	5	4	21	5	5	5	4	19	94
48	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	2	1	2	3	4	3	15	3	2	2	4	2	13	2	3	3	2	10	59
49	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	18	92
50	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	2	9	3	2	4	5	3	17	4	5	5	3	17	60
51	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	4	5	5	3	17	85
52	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	2	2	2	1	7	49
53	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	5	5	1	13	5	5	5	1	16	49
54	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	13	1	2	3	2	1	1	10	5	3	5	5	4	22	5	4	4	4	17	73
55	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	10	3	1	1	1	2	2	10	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	11	53
56	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	4	3	2	11	5	4	4	2	15	44
57	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	5	3	12	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	20	71
58	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	4	3	15	3	2	3	4	4	16	4	4	4	4	16	72
59	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	4	3	21	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	17	91
60	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	1	14	1	2	5	1	3	2	14	5	4	5	5	1	20	1	4	4	1	10	75
61	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	3	17	4	4	1	3	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	107
62	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	1	11	2	3	3	1	3	3	15	3	3	5	5	3	19	5	5	5	3	18	80
63	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	4	18	4	4	1	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	109
64	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	3	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	104
65	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	1	1	3	3	3	14	2	3	3	4	4	16	5	4	4	4	17	82
66	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	1	1	3	3	3	14	4	3	5	5	4	21	5	4	4	4	17	86
67	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	1	3	1	3	1	9	5	5	5	1	16	50
68	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	12	70
69	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	4	2	10	4	4	4	2	14	50
70	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	1	1	1	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	15	65
71	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	45
72	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	4	3	2	3	3	2	17	3	4	5	5	4	21	5	5	5	4	19	88
73	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	2	1	13	1	3	2	1	2	9	1	2	2	2	7	52
74	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	3	4	4	3	4	4	22	4	4	5	5	3	21	5	5	5	3	18	99

72	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	4	3	2	3	3	2	17	3	4	5	5	4	21	5	5	5	4	19	88
73	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	2	1	13	1	3	2	1	2	9	1	2	2	2	7	52
74	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	3	4	4	3	4	4	22	4	4	5	5	3	21	5	5	5	3	18	99
75	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	2	2	10	2	3	4	3	3	15	2	2	2	3	9	55
76	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	19	4	5	3	3	4	4	23	3	4	4	5	4	20	5	5	5	4	19	99
77	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	11	1	2	3	2	4	3	15	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	15	70
78	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	5	5	4	3	3	3	23	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	18	106
79	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	2	4	4	3	4	4	21	4	3	5	5	4	21	5	5	5	4	19	94
80	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	2	1	2	3	4	3	15	3	2	2	4	2	13	2	3	3	2	10	59
81	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	18	92
82	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	2	9	3	2	4	5	3	17	4	5	5	3	17	60
83	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	4	5	5	3	17	85
84	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	2	2	2	1	7	49
85	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	5	5	1	13	5	5	5	1	16	49
86	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	13	1	2	3	2	1	1	10	5	3	5	5	4	22	5	4	4	4	17	73
87	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	10	3	1	1	1	2	2	10	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	11	53
88	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	4	3	2	11	5	4	4	2	15	44
89	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	5	3	12	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	20	71
90	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	4	3	15	3	2	3	4	4	16	4	4	4	4	16	72
91	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	4	3	21	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	17	91
92	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	1	14	1	2	5	1	3	2	14	5	4	5	5	1	20	1	4	4	1	10	75
93	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	3	17	4	4	1	3	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	107
94	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	1	11	2	3	3	1	3	3	15	3	3	5	5	3	19	5	5	5	3	18	80
95	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	4	18	4	4	1	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	109
96	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	3	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	104
97	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	1	1	3	3	3	14	2	3	3	4	4	16	5	4	4	4	17	82
98	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	1	1	3	3	3	14	4	3	5	5	4	21	5	4	4	4	17	86
99	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	1	3	1	3	1	9	5	5	5	1	16	50
100	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	12	70
101	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	4	2	10	4	4	4	2	14	50
102	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	1	1	1	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	15	65
103	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	45
104	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	4	3	2	3	3	2	17	3	4	5	5	4	21	5	5	5	4	19	88
105	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	2	1	13	1	3	2	1	2	9	1	2	2	2	7	52
106	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	3	4	4	3	4	4	22	4	4	5	5	3	21	5	5	5	3	18	99
107	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	2	2	10	2	3	4	3	3	15	2	2	2	3	9	55
108	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	19	4	5	3	3	4	4	23	3	4	4	5	4	20	5	5	5	4	19	99
109	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	11	1	2	3	2	4	3	15	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	15	70
110	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	5	5	4	3	3	3	23	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	18	106
111	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	2	4	4	3	4	4	21	4	3	5	5	4	21	5	5	5	4	19	94
112	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	2	1	2	3	4	3	15	3	2	2	4	2	13	2	3	3	2	10	59
113	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	18	92

114	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	2	9	3	2	4	5	3	17	4	5	5	3	17	60
115	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	4	5	5	3	17	85
116	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	2	2	2	1	7	49
117	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	5	5	1	13	5	5	5	1	16	49
118	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	13	1	2	3	2	1	1	10	5	3	5	5	4	22	5	4	4	4	17	73
119	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	10	3	1	1	1	2	2	10	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	11	53
120	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	4	3	2	11	5	4	4	2	15	44
121	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	5	3	12	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	20	71
122	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	4	3	15	3	2	3	4	4	16	4	4	4	4	16	72
123	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	2	4	4	3	4	4	21	4	3	5	5	4	21	5	5	5	4	19	94
124	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	2	1	2	3	4	3	15	3	2	2	4	2	13	2	3	3	2	10	59
125	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	18	92
126	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	2	9	3	2	4	5	3	17	4	5	5	3	17	60
127	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	4	5	5	3	17	85
128	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	2	2	2	1	7	49
129	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	5	5	1	13	5	5	5	1	16	49
130	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	13	1	2	3	2	1	1	10	5	3	5	5	4	22	5	4	4	4	17	73
131	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	10	3	1	1	1	2	2	10	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	11	53
132	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	4	3	2	11	5	4	4	2	15	44
133	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	1	1	3	3	3	14	2	3	3	4	4	16	5	4	4	4	17	82
134	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	1	1	3	3	3	14	4	3	5	5	4	21	5	4	4	4	17	86
135	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	1	3	1	3	1	9	5	5	5	1	16	50
136	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	12	70
137	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	4	2	10	4	4	4	2	14	50
138	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	1	1	1	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	15	65
139	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	45
140	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	4	3	2	3	3	2	17	3	4	5	5	4	21	5	5	5	4	19	88
141	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	2	1	13	1	3	2	1	2	9	1	2	2	2	7	52
142	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	3	4	4	3	4	4	22	4	4	5	5	3	21	5	5	5	3	18	99
143	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	2	2	10	2	3	4	3	3	15	2	2	2	3	9	55
144	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	19	4	5	3	3	4	4	23	3	4	4	5	4	20	5	5	5	4	19	99
145	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	11	1	2	3	2	4	3	15	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	15	70
146	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	5	5	4	3	3	3	23	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	18	106
147	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	2	4	4	3	4	4	21	4	3	5	5	4	21	5	5	5	4	19	94
148	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	2	1	2	3	4	3	15	3	2	2	4	2	13	2	3	3	2	10	59
149	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	18	92
150	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	2	9	3	2	4	5	3	17	4	5	5	3	17	60
151	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	4	5	5	3	17	85
152	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	2	2	2	1	7	49
153	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	5	5	1	13	5	5	5	1	16	49
154	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	13	1	2	3	2	1	1	10	5	3	5	5	4	22	5	4	4	4	17	73
155	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	10	3	1	1	1	2	2	10	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	11	53
156	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	4	3	2	11	5	4	4	2	15	44
157	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	5	3	12	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	20	71
158	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	4	3	15	3	2	3	4	4	16	4	4	4	4	16	72

155	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	10	3	1	1	1	2	2	10	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	11	53
156	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	4	3	2	11	5	4	4	2	15	44
157	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	5	3	12	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	20	71
158	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	4	3	15	3	2	3	4	4	16	4	4	4	4	16	72
159	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	4	3	21	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	17	91
160	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	1	14	1	2	5	1	3	2	14	5	4	5	5	1	20	1	4	4	1	10	75
161	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	3	17	4	4	1	3	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	107
162	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	1	11	2	3	3	1	3	3	15	3	3	5	5	3	19	5	5	5	3	18	80
163	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	4	18	4	4	1	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	109
164	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	3	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	104
165	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	1	1	3	3	3	14	2	3	3	4	4	16	5	4	4	4	17	82
166	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	1	1	3	3	3	14	4	3	5	5	4	21	5	4	4	4	17	86
167	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	1	3	1	3	1	9	5	5	5	1	16	50
168	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	12	70
169	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	4	2	10	4	4	4	2	14	50
170	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	1	9	1	1	1	1	3	3	12	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	15	65
171	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	45
172	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	4	3	2	3	3	2	17	3	4	5	5	4	21	5	5	5	4	19	88
173	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	2	1	13	1	3	2	1	2	9	1	2	2	2	7	52
174	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	3	4	4	3	4	4	22	4	4	5	5	3	21	5	5	5	3	18	99
175	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	2	2	10	2	3	4	3	3	15	2	2	2	3	9	55
176	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	19	4	5	3	3	4	4	23	3	4	4	5	4	20	5	5	5	4	19	99
177	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	11	1	2	3	2	4	3	15	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	15	70
178	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	5	5	4	3	3	3	23	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	18	106
179	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	2	4	4	3	4	4	21	4	3	5	5	4	21	5	5	5	4	19	94
180	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	2	1	2	3	4	3	15	3	2	2	4	2	13	2	3	3	2	10	59
181	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	18	92
182	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	2	9	3	2	4	5	3	17	4	5	5	3	17	60
183	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	4	5	5	3	17	85
184	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	2	2	2	1	7	49
185	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	5	5	1	13	5	5	5	1	16	49
186	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	13	1	2	3	2	1	1	10	5	3	5	5	4	22	5	4	4	4	17	73
187	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	10	3	1	1	1	2	2	10	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	11	53
188	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	4	3	2	11	5	4	4	2	15	44
189	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	5	3	12	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	20	71
190	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	4	3	15	3	2	3	4	4	16	4	4	4	4	16	72
191	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	2	18	4	4	2	4	4	3	21	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	17	91
192	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	1	14	1	2	5	1	3	2	14	5	4	5	5	1	20	1	4	4	1	10	75
193	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	3	17	4	4	1	3	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	107
194	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	1	11	2	3	3	1	3	3	15	3	3	5	5	3	19	5	5	5	3	18	80
195	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	4	18	4	4	1	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	109
196	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	3	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	104
197	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	1	1	3	3	3	14	2	3	3	4	4	16	5	4	4	4	17	82
198	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	1	1	3	3	3	14	4	3	5	5	4	21	5	4	4	4	17	86
199	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	1	3	1	3	1	9	5	5	5	1	16	50
200	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	12	70
201	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	4	2	10	4	4	4	2	14	50
202	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	1	1	1	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	15	65
203	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	45

196	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	3	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	104	
197	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	1	1	3	3	3	14	2	3	3	4	4	16	5	4	4	4	17	82	
198	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	1	1	3	3	3	14	4	3	5	5	4	21	5	4	4	4	17	86	
199	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	1	3	1	3	1	9	5	5	5	1	16	50	
200	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	12	70	
201	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	4	2	10	4	4	4	4	2	14	50
202	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	1	1	1	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	3	15	65
203	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	45	
204	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	4	3	2	3	3	2	17	3	4	5	5	4	21	5	5	5	4	19	88	
205	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	2	1	13	1	3	2	1	2	9	1	2	2	2	7	52	
206	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	3	4	4	3	4	4	22	4	4	5	5	3	21	5	5	5	3	18	99	
207	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	2	2	10	2	3	4	3	3	15	2	2	2	3	9	55	
208	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	19	4	5	3	3	4	4	23	3	4	4	5	4	20	5	5	5	4	19	99	
209	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	11	1	2	3	2	4	3	15	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	15	70	
210	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	5	5	4	3	3	3	23	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	18	106	
211	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	2	4	4	3	4	4	21	4	3	5	5	4	21	5	5	5	4	19	94	
212	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	2	1	2	3	4	3	15	3	2	2	4	2	13	2	3	3	2	10	59	
213	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	18	92	
214	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	2	9	3	2	4	5	3	17	4	5	5	3	17	60	
215	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	4	5	5	3	17	85	
216	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	2	2	2	1	7	49	
217	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	5	5	1	13	5	5	5	1	16	49	
218	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	2	9	3	2	4	5	3	17	4	5	5	3	17	60	
219	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	4	5	5	3	17	85	
220	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	2	2	2	1	7	49	
221	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	5	5	1	13	5	5	5	1	16	49	
222	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	13	1	2	3	2	1	1	10	5	3	5	5	4	22	5	4	4	4	17	73	
223	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	10	3	1	1	1	2	2	10	2	3	3	3	2	13	3	3	3	2	11	53	
224	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	4	3	2	11	5	4	4	2	15	44	
225	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	5	3	12	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	20	71	
226	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	4	3	15	3	2	3	4	4	16	4	4	4	4	16	72	
227	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	4	18	4	4	2	4	4	3	21	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	17	91	
228	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	1	14	1	2	5	1	3	2	14	5	4	5	5	1	20	1	4	4	1	10	75	
229	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	3	17	4	4	1	3	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	107	
230	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	1	11	2	3	3	1	3	3	15	3	3	5	5	3	19	5	5	5	3	18	80	
231	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	4	18	4	4	1	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	109	
232	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	3	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	104	
233	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	1	1	3	3	3	14	2	3	3	4	4	16	5	4	4	4	17	82	
234	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	1	1	3	3	3	14	4	3	5	5	4	21	5	4	4	4	17	86	
235	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	1	8	1	3	1	3	1	9	5	5	5	1	16	50	
236	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	4	3	15	3	3	3	3	12	70	
237	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	4	2	10	4	4	4	2	14	50	
238	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	1	1	1	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	15	65	
239	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	45	
240	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	4	3	2	3	3	2	17	3	4	5	5	4	21	5	5	5	4	19	88	
241	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	2	1	13	1	3	2	1	2	9	1	2	2	2	7	52	

237	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	4	2	10	4	4	4	2	14	50
238	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	1	1	1	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16	4	4	4	3	15	65
239	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	1	1	1	2	2	2	9	2	2	3	3	2	12	1	2	2	2	7	45
240	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	4	3	2	3	3	2	17	3	4	5	5	4	21	5	5	5	4	19	88
241	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	2	1	13	1	3	2	1	2	9	1	2	2	2	7	52
242	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	3	4	4	3	4	4	22	4	4	5	5	3	21	5	5	5	3	18	99
243	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	7	1	1	2	2	2	2	10	2	3	4	3	3	15	2	2	2	3	9	55
244	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	19	4	5	3	3	4	4	23	3	4	4	5	4	20	5	5	5	4	19	99
245	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	11	1	2	3	2	4	3	15	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	15	70
246	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	5	5	4	3	3	3	23	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	18	106
247	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	2	4	4	3	4	4	21	4	3	5	5	4	21	5	5	5	4	19	94
248	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	2	1	2	3	4	3	15	3	2	2	4	2	13	2	3	3	2	10	59
249	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	4	5	5	4	18	92
250	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	2	9	3	2	4	5	3	17	4	5	5	3	17	60
251	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	4	5	5	3	17	85
252	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	8	2	2	2	1	7	49
253	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	5	5	1	13	5	5	5	1	16	49
254	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	13	1	2	3	2	1	1	10	5	3	5	5	4	22	5	4	4	4	17	73

		Satisfacción laboral																						
		Factores motivacionales										Factores higiénicos												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1		5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	37	73
2		5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	36	78
3		1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	32	55
4		5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40	78
5		2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	26	45
6		4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	28	56
7		3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	17	40
8		5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	33	66
9		2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	35
10		4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	42	82
11		3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	17	42
12		4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	33	73
13		4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	74
14		5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	36	77
15		5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	28	64
16		5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	26	56
17		5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	36	74
18		4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	29	60
19		5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	31	66
20		4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	19	43
21		5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60
22		5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	29	58
23		3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	24	47
24		3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	23	46
25		5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	39	79
26		4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	35	67
27		3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	35	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	37	72
28		5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	80
29		5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	95

29	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	95
30	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	32	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	29	61
31	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	94
32	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	97
33	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	37	73
34	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	36	78
35	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	32	55
36	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40	78
37	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	26	45
38	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	28	56
39	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	17	40
40	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	33	66
41	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	35
42	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	42	82
43	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	17	42
44	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	33	73
45	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	74
46	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	36	77
47	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	28	64
48	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	26	56
49	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	36	74
50	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	29	60
51	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	31	66
52	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	19	43
53	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60
54	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	29	58
55	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	24	47
56	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	23	46
57	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	39	79
58	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	35	67
59	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	35	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	37	72
60	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	80

60	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	80
61	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	95
62	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	32	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	29	61
63	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	94
64	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	97
65	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	37	73
66	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	36	78
67	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	32	55
68	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40	78
69	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	26	45
70	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	28	56
71	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	17	40
72	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	33	66
73	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	35
74	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	42	82
75	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	17	42
76	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	33	73
77	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	74
78	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	36	77
79	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	28	64
80	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	26	56
81	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	36	74
82	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	29	60
83	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	31	66
84	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	19	43
85	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60
86	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	29	58
87	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	24	47
88	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	23	46
89	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	39	79
90	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	35	67
91	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	35	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	37	72
92	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	80
93	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	95
94	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	32	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	29	61

91	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	35	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	37	72	
92	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	80
93	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	95
94	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	32	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	29	61
95	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	94
96	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	97
97	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	37	73	
98	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	36	78	
99	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	32	55	
100	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40	78	
101	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	26	45	
102	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	28	56	
103	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	17	40	
104	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	33	66	
105	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	35	
106	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	42	82	
107	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	17	42	
108	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	33	73	
109	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	74	
110	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	36	77	
111	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	28	64	
112	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	26	56	
113	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	36	74	
114	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	29	60	
115	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	31	66	
116	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	19	43	
117	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60	
118	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	29	58	
119	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	24	47	
120	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	23	46	
121	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	39	79	
122	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	35	67	
123	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	28	64	
124	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	26	56	
125	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	36	74	
126	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	29	60	
127	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	31	66	

122	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	35	67
123	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	28	64
124	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	26	56
125	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	36	74
126	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	29	60
127	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	31	66
128	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	19	43
129	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60
130	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	29	58
131	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	24	47
132	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	23	46
133	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	37	73
134	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	36	78
135	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	32	55
136	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40	78
137	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	26	45
138	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	28	56
139	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	17	40
140	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	33	66
141	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	35
142	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	42	82
143	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	17	42
144	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	33	73
145	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	74
146	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	36	77
147	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	28	64
148	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	26	56
149	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	36	74
150	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	29	60
151	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	31	66
152	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	19	43
153	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60
154	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	29	58
155	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	24	47
156	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	23	46
157	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	39	79
158	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	35	67

153	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60
154	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	29	58
155	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	24	47
156	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	23	46
157	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	39	79
158	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	35	67
159	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	35	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	37	72
160	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	80
161	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	95
162	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	32	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	29	61
163	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	94
164	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	97
165	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	37	73
166	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	36	78
167	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	32	55
168	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40	78
169	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	26	45
170	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	28	56
171	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	17	40
172	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	33	66
173	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	35
174	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	42	82
175	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	17	42
176	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	33	73
177	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	74
178	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	36	77
179	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	28	64
180	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	26	56
181	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	36	74
182	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	29	60
183	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	31	66
184	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	19	43
185	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60
186	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	29	58
187	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	24	47
188	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	23	46
189	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	39	79

184	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	19	43
185	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60
186	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	29	58
187	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	24	47
188	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	23	46
189	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	39	79
190	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	35	67
191	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	35	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	37	72
192	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	80
193	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	95
194	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	32	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	29	61
195	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	94
196	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	97
197	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	37	73
198	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	36	78
199	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	32	55
200	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40	78
201	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	26	45
202	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	28	56
203	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	17	40
204	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	33	66
205	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	35
206	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	42	82
207	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	17	42
208	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	33	73
209	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	74
210	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	36	77
211	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	28	64
212	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	26	56
213	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	36	74
214	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	29	60
215	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	31	66
216	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	19	43
217	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60
218	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40	78
219	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	26	45
220	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	28	56

215	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	31	66
216	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	19	43
217	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60
218	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40	78
219	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	26	45
220	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	28	56
221	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	17	40
222	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	33	66
223	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	20	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	35
224	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	40	3	3	5	5	3	5	4	4	5	5	42	82
225	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	25	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	17	42
226	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	40	2	3	5	4	2	4	3	4	3	3	33	73
227	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	74
228	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	41	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	36	77
229	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	36	1	2	3	4	2	3	3	5	2	3	28	64
230	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	30	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	26	56
231	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	38	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	36	74
232	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	31	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	29	60
233	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	35	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	31	66
234	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	24	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	19	43
235	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	34	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	26	60
236	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	29	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	29	58
237	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	23	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	24	47
238	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	23	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	23	46
239	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	40	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	39	79
240	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	32	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	35	67
241	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	35	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	37	72
242	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	80
243	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	95
244	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	32	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	29	61
245	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	94
246	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	97
247	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	37	73
248	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	36	78
249	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	32	55
250	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40	78
251	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	26	45

246	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	97
247	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	36	5	4	4	5	1	5	5	4	1	3	37	73
248	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	42	5	2	5	5	1	5	5	4	1	3	36	78
249	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	23	5	1	3	5	1	5	5	5	1	1	32	55
250	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	38	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	40	78
251	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	19	1	1	4	3	2	4	3	3	2	3	26	45
252	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	28	3	2	3	3	3	4	3	4	1	2	28	56
253	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	23	2	1	4	1	1	2	2	2	1	1	17	40
254	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	33	2	2	3	5	3	5	1	5	3	4	33	66



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral en el hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017"** de la estudiante **Carmen Rosa Candia Haro**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 27 de febrero del 2018

Dr. Noel Alcas Zapata

DNI: 06167282

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo

Gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral en el hospital Luis Negreiros Vega, Callao, 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORA:
Dr. Carmen Rosa Candia Haro

ASESOR:
Dr. Noel Alcaz Zapata


SECCIÓN:
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias
24 %

1	uberta.com.ec	2 %
2	www.ub.edu.pe	2 %
3	pe.ub.edu.ec	2 %
4	www.ub.edu	2 %
5	www.ub.edu.org	1 %
6	Entregado a UNAPEC	1 %
7	www.ub.edu.ec	1 %
8	www.ub.edu.org	1 %
9	www.ub.edu.pe	1 %

calles 13:00





Constancia de registro del proyecto de tesis

Revisado el proyecto de Tesis para Maestría:

GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA SATISFACCION LABORAL EN EL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA, CALLAO, 2017

Y, luego de la verificación de los criterios básicos exigidos en el Reglamento, para el registro de Proyecto de Tesis del participante:


Br. CANDIA HARO CARMEN ROSA

Y, conforme a lo dispuesto por los artículos N° 10, 11 y 13 del Reglamento de Investigación para la Elaboración y Registro del Proyecto de Tesis- 2013. Se hace CONSTAR:

Que, el presente Proyecto de Tesis se encuentra registrado oficialmente en la base de datos de la Escuela de Posgrado.

Se expide la presente.

Los Olivos, 17 de marzo de 2018



.....
Dra. Isabel Menacho Vargas
Jefa de Investigación



Dictamen Final

Vista la Tesis:

“Gestión de recursos humanos en la satisfacción laboral en el hospital Luis Negreiros Vega, Callao 2,017”

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

CARMEN ROSA CANDIA HARO

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 03 de marzo del 2018


.....
Dr. Noel Alcas Zapata
Asesor de la tesis


.....
Mg. Cristian Medina Sotelo
Evaluador de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela De Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CANDIA HARO CARMEN ROSA

INFORME TÍTULADO:

Gestión de Recursos Humanos en la

Satisfacción laboral en el Hospital Luis Negreiros Vega,
Callao, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 08 de Mayo de 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

DR. CHANTAL JARA AGUIRRE
DTC ESCUELA DE POSGRADO UP



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CANDIA HARO CARMEN ROSA

D.N.I. : 06744323

Domicilio : Jr. Uruguay 188 Urb. Huaquillay - Comas

Teléfono : Fijo: _____ Móvil: 961-624510

E-mail : Carmen-Candia.h@hot mail.es

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRIA

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CANDIA HARO CARMEN ROSA

Título de la tesis:

Gestión de Recursos Humanos en la Satisfacción
Laboral en el Hospital Luis Negretros Vega,
Callao, 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : Candia Fecha: ___ de ___ de 2018