



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la
sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud
Arequipa - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. De La Jara Riquelme José Alfredo

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry

SECCION

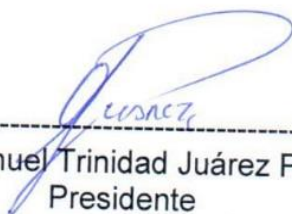
CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO



Handwritten signature in blue ink, appearing to read "M. Juárez", written over a horizontal dashed line.

Dr. Manuel Trinidad Juárez Pinto
Presidente



Handwritten signature in blue ink, appearing to read "A. Pérez Ramos", written over a horizontal dashed line.

Dr. Alfonso Celestino Pérez Ramos
Secretaria



Handwritten signature in blue ink, appearing to read "H. Villacorta", written over a horizontal dashed line.

Dr. Henry Villacorta Valencia
Vocal

DEDICATORIA

Al Señor de la Caña, por concederme salud y las fuerzas que me permiten lograr la realización de mis objetivos. Por brindarme su protección, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres, por todo su cariño, comprensión y apoyo incondicional en los momentos más difíciles. Por haberme guiado en el sendero del bien

A mis hijas Carolina y Daniela, por ser la verdadera razón que me motivo a emprender y culminar este proyecto; con el deseo de ser ejemplo de constancia y perseverancia. Nunca es tarde para crecer.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Cesar Vallejo y a mis docentes, por darme los conocimientos para concretar este anhelo de superación.

A todas las personas que con su apoyo contribuyeron al logro de esta tesis.

Presentación

Señores miembros del jurado ante ustedes presento la tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2018” Con la finalidad de determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa y para dar cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo con el fin de obtener el grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
Presentación	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION.....	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	27
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación del estudio.....	44
1.6. Hipótesis.....	45
1.7. Objetivos	46
II. MÉTODO.....	47
2.1. Diseño de investigación.....	47
2.2. Variables, operacionalización	47
Población	53
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	53
2.4. Métodos de análisis de datos	55
2.5. Aspectos éticos	55
III. RESULTADOS	56
3.1 Estadística Descriptiva:	56
3.2 Contrastación de hipótesis	69
3.2.1. Contrastación de la hipótesis general.....	69
3.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas	73
IV. DISCUSIÓN.....	88
V. CONCLUSIONES.....	95
VI. RECOMENDACIONES.....	97
Referencias.....	98
Anexos.....	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Niveles de la Variable 1: Motivación	53
Tabla 2 Niveles de la dimensión 1	55
Tabla 3 Niveles de la dimensión 2	56
Tabla 4 Niveles de la dimensión 3	57
Tabla 5 Niveles de la dimensión 4	58
Tabla 6 Niveles de la dimensión 5	59
Tabla 7 Niveles de la Variable 2: Satisfacción laboral	60
Tabla 8 Niveles de la dimensión 1	61
Tabla 9 Niveles de la dimensión 2	62
Tabla 10 Niveles de la dimensión 3	63
Tabla 11 Niveles de la dimensión 4	64
Tabla 12 Niveles de la dimensión 5	65
Tabla 13 Coeficiente de correlación hipótesis general	67
Tabla 14 Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 01	70
Tabla 15 Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 02	73
Tabla 16 Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 03	76
Tabla 17 Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 04	79
Tabla 18 Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 05	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de la Variable 1: Motivación	53
Figura 2 Niveles de la dimensión 1	55
Figura 3 Niveles de la dimensión 2	56
Figura 4 Niveles de la dimensión 3	57
Figura 5 Niveles de la dimensión 4	58
Figura 6 Niveles de la dimensión 5	59
Figura 7 Niveles de la Variable 2: Satisfacción laboral	60
Figura 8 Niveles de la dimensión 1	61
Figura 9 Niveles de la dimensión 2	62
Figura 10 Niveles de la dimensión 3	63
Figura 11 Niveles de la dimensión 4	64
Figura 12 Niveles de la dimensión 5	65

RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene como propósito determinar la relación entre la Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2018. El tipo de investigación es cualitativa no experimental, con diseño descriptivo correlacional de modo transversal, el análisis es predominantemente cualitativo, porque responde al resultado de la aplicación del instrumento de recolección de datos; presenta una muestra poblacional universal de 101 trabajadores administrativos y un muestreo censal. Para el trabajo de recolección de datos, se empleó la técnica de la encuesta, aplicándose dos cuestionarios con ítems referidos a las dimensiones e indicadores de las variables motivación y satisfacción laboral. Los datos recogidos se procesaron con el software estadístico SPSS V22 y Excel V.2013. Como resultado de esta investigación se encontró que sí existe una correlación significativa entre las variables Motivación y Satisfacción Laboral, ya que el coeficiente de correlación de rho de Spearman es = 0.491. Asimismo, se observa correlación entre motivación y la dimensión de la Variable 2 condiciones físicas con coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.249; también existe correlación entre motivación y la dimensión de la Variable 2 beneficios con coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.285; correlación entre motivación y la dimensión de la Variable 2 políticas con coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.266; correlación entre motivación y la dimensión de la Variable 2 relaciones con coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.413; y correlación entre motivación y la dimensión de la Variable 2 realización personal con coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.321. Estos resultados sirvieron para describir lo previsto en los objetivos propuestos tanto específicos como el general.

Palabras clave: motivación, satisfacción laboral, condiciones físicas, beneficios, políticas, relaciones, realización personal.

ABSTRACT

The purpose of this research study is to determine the relationship between motivation and job satisfaction in the workers of the administrative headquarters of the Regional Health Management Arequipa - 2018. The type of research is qualitative, non-experimental, with a cross-sectional descriptive design, the analysis is predominantly qualitative, because it responds to the results of the application of the data collection instrument; it presents a universal population sample of 101 administrative workers and a census sample. For the data collection work, the survey technique was used, applying two questionnaires with items referring to the dimensions and indicators of the variables motivation and job satisfaction. The data collected were processed with the statistical software SPSS V22 and Excel V. 2013. As a result of this research it was found that there is a significant correlation between the variables Motivation and Work Satisfaction, since Spearman's rho correlation coefficient is = 0.491. Likewise, a correlation was observed between the motivation and the dimension of the variable 2 physical conditions with Spearman's rho correlation coefficient of 0.249; there is also a correlation between the motivation and the dimension of variable 2 benefits with Spearman's rho correlation coefficient of 0.285; correlation between the motivation and the dimension of the variable 2 policies with Spearman's rho correlation coefficient of 0.266; correlation between the motivation and the dimension of the variable 2 relations with Spearman's rho correlation coefficient of 0.413; and correlation between the motivation and the dimension of Variable 2 personal accomplishment with Spearman's rho correlation coefficient of 0.321. These results serve to describe what is foreseen in the proposed objectives, both specific and general.

Keywords: motivation, job satisfaction, physical condition, benefits, politics, relationships, personal fulfilment.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, en pleno siglo XXI, y es de hacer notar que hoy día uno de los problemas que presenta la sociedad trabajadora es el gran déficit que dan la organizaciones y empresas tanto públicas como privadas en la satisfacción laboral y la desmotivación que estos aportan a sus empleados.

Es sumamente necesario considerar que gozar de un satisfactorio comportamiento en el centro de trabajo es imprescindible, siendo este el punto de partida para la gestión y logro de comportamientos productivos, los que influirán de modo categórico en los resultados esperados en la entidad. Es común percatarse de trabajadores que tienen un alto coeficiente intelectual y que desempeñan inadecuadamente sus funciones, de igual manera quienes tienen un moderado o bajo coeficiente intelectual logren ser exitosos en el ámbito personal y laboral, únicamente debido a la motivación y consecuente satisfacción laboral que asuman

Enfocándose en el Comportamiento Organizacional se puede constatar que en su mayoría las empresas u organizaciones no cuentan con una estructura organizacional que promueva la gestión eficaz y eficiente en sus procesos laborales, dando esto como resultado una insatisfacción laboral

Es importante desarrollar alternativas y estrategias que conlleven a incentivar las organizaciones a cumplir una estructura donde cada una de ellas posean un clima de armonía y satisfacción desde el inicio de la contratación que es donde los trabajadores producen más y tienden a dar más obteniendo como resultado igual trabajo por igual remuneración en la parte económica y personal

Basándonos desde una percepción en el clima laboral o bien en una estructura organizacional donde este brinde al trabajador una entera satisfacción por su funciones, este contribuirá de manera efectiva en el desempeño de sus tareas y por ende se encontrará mayormente motivado en mejorar y aportar de manera positiva y objetiva en sus actitudes y comportamientos ante sus metas y proveerá al cliente o a la empresa más producción, en tal sentido se dará cumplimiento a igual trabajo por igual remuneración.

Podemos encontrar que existe un gran déficit de información sobre estas problemáticas que atentan no solo con la estabilidad emocional del trabajador, sino también con la empresa misma, pues a mayor inconsistencia en implementar cambios positivos en la política organizacional menos será la calidad de la gestión en el cumplimiento de las labores de los trabajadores

En un amplio sentido de la palabra motivación se entiende que es un término utilizado para resaltar en las personas sus sentimientos tales como: sus deseos e impulsos, necesidades y anhelos

Según Robbins (2009), conceptualiza dicho término en la fuerza de voluntad que tiene un individuo al ejercer niveles altos en el desempeño de sus metas organizacionales previamente acondicionados por la capacidad física y mental de satisfacer su necesidad individual dicha necesidad se aboca al estudio anímico que da resultados aparentemente atractivos

Velázquez y Morrero (2012), considera la motivación como una actividad motora, un impulso consciente de toda actividad humana visto desde una percepción como un componente que engloba toda reacción del individuo dado mayormente en el campo laboral en el que se desempeña la persona. Toma fuerza y valor sin importar el campo laboral que ocupe el

trabajador ya que la mayor parte del tiempo de las personas es transitar en su satisfacción laboral

Madrigal (2009) se enfoca en la teoría de la motivación basada en la canalización de elementos de las conductas humanas y a su vez las organizaciones; esto por consiguiente resalta el esfuerzo de los trabajadores en el desempeño de las funciones que realizan en base a direcciones específicas, estos elementos contribuirán a las energías, el esfuerzo y la conducta de ambas partes empleador y empleado para que logren sus propios objetivos

Siguiendo la forma de entender la motivación humana Ruiz Gago, García y López (2013) para estos autores la manera de conceptualizar la motivación la determina en el modo de actuar de la persona

La motivación es aquel impulso provocado por algún estímulo externo el cual proviene del ambiente y también incluyen ese estímulo interno generado mentalmente por la persona en la vida cotidiana las necesidades reales varían en cada persona; es decir estas son variables diferentes por lo que se le atribuye como resultado un componente no igual en cada individuo pero básicamente la motivación es al final el estímulo impulsado en todas las personas

Cómo segunda variante de esta investigación se propuso la satisfacción laboral esta simplemente viene acompañada del trabajador, es la referencia a la respuesta que da el trabajador ante aquellas condiciones dadas dentro de su entorno laboral por lo que dicha satisfacción está determinada por las funciones tareas o actividades que se ejecuten. Por lo tanto, si estas condiciones son favorables desde el inicio o no son favorables van a repercutir en el grado de satisfacción que tiene el empleado

Según Rosillo, et al. (2012) Refiere a la satisfacción laboral en aquellas expectativas que tiene el trabajador frente al campo laboral al cual va a pertenecer; por lo tanto, se pueden nombrar aquella creencia que tenga la

persona en base a las características de sus funciones o en el valor que este demuestre ante su cargo, la actitud del individuo reflejada determinará su percepción ante el desempeño de su labor

La satisfacción laboral es entendida entonces, como el resultado de la actitud afrontada por cada trabajador en base a los diferentes componentes dados estos pueden ser el ingreso percibido, la coordinación y supervisión el reconocimiento recibido, las oportunidades de ascenso, siempre dependiendo de estos aspectos significativos como lo son: la edad cronológica, el estado de salud físico y mental, su entorno familiar, su estatus social, la parte recreacional y otras actividades que se le suman como el corte laboral, político y social

Para Chiang, Martín & Núñez, (2012) considera que no existe una definición uniforme sobre la satisfacción laboral resaltando que en este siglo XX, el estudio de este fenómeno se ha incrementado fundamentado por el auge demostrado en la necesidad real de las empresas y organizaciones para lograr elevar la calidad y el bienestar humano; así pues de manera más explícita el fin es buscar el beneficio de los recursos humanos

Shaikh, Bhutto & Maitlo (2012) establece que la satisfacción laboral es una respuesta al estímulo de un estado emocional por considerar a ésta afectiva en la parte emocional o placentero, sujeto a la percepción de las variables experiencias laborales que quiera el individuo

Esta variable se manifiesta como un elemento central para comprender adecuar y mejorar la satisfacción laboral

Asimismo, para Navarro, Linares y Montañana (2010), comparte el mismo concepto de satisfacción laboral; ya que considera que está abarca no sólo el campo emotivo de la persona, sino que va más allá dado que la emoción se ve reflejada en todo el conjunto de actitudes que puede mostrar la persona por el trabajo

Robbins y Judge (2013) refiere que existen dos tipos de satisfacción laboral: la primera se puede medir por escala o calificación global única donde se mide como altamente satisfecho y la segunda se mide como altamente insatisfecha

Para el logro de la medición o calificación de la satisfacción laboral se debe en primer lugar identificar cuáles son los factores que influyen en ésta una vez incluidos y detectados se procede con la segunda fase que se basa en un test de preguntas a los trabajadores que va a facilitar conocer acerca de los sentimientos de estos empleados Asia su campo laboral

Con este método se busca medir dicha respuesta obtenidas con el fin de proceder a la evaluación general este proceso es el más recomendable ya que facilita el descubrimiento y conocimiento de los problemas latentes para poder solucionar y luego hacer un plan de acción en la búsqueda de mejores soluciones algunas facetas aportadas por autores se basan en la remuneración los ascensos la supervisión los compañeros y la satisfacción en general

Amorós (2007), toman en cuenta la insatisfacción laboral en la organización, consideran que está se puede presentar de diversas formas el trabajador puede manifestar su descontento dentro del campo laboral y para manifestar este la acción más común adoptada por la persona es el retiro de su puesto de trabajo esto por supuesto con el fin de buscar otro empleo que cubra sus necesidades básicas reales en otra organización

La satisfacción laboral, por lo tanto es en sí la actitud que demuestra el trabajador ante la expectativa que se crea en base a sus funciones laborales el entorno laboral y esto influye a sus superiores y compañeros Es importante como anteriormente se describió la satisfacción laboral puede darse en las personas de dos maneras una cómo insatisfacción laboral y otra como satisfacción laboral

La insatisfacción laboral se produce en el trabajador cuando éste se siente desmotivado por alguna causa a nivel laboral; es decir si el empleado una vez contratado las funciones a cumplir sobrepasa de manera significativa sus conocimientos destrezas o habilidades también se encuentra la no remuneración acorde con su grado de profesionalización o por las pociones adquiridas

Por otro lado, está el clima laboral donde el ambiente posee deficiencia en la infraestructura, los servicios públicos no son óptimos, no cuenta con los recursos materiales necesarios para cumplir eficientemente con las labores,, por otro lado encontramos las actitudes negativas de los compañeros de trabajo en cuanto a la competitividad de los cargos, la exigencia del supervisor y abuso de rango por cuánto puede exigir horas extras, turnos dobles, tono de voz y falta de respeto entre muchos otros.

Granados (2011) manifiesta que el logro efectivo para alcanzar la satisfacción laboral y el bienestar del trabajador se basa en la calidad de la empresa u organización por la cual aporte al empleado estos manifiestos, dado en las funciones y actividades que se proporcione tomando en cuenta la entrevista que en primer lugar se le da a la persona primordialmente por un profesional en psicología donde esté estudia el grado de capacidad, motivación y demás estudios necesarios para optar al cargo postulado

Navarro (2008) resalta el hecho que la sociedad utiliza prácticamente un tercio de su tiempo en trabajar diariamente; es decir las personas invierten gran parte de su tiempo en realizar actividades laborales que requieren esfuerzo físico y mental influenciado prácticamente por su estado emocional

Es conocido que en las entidades del Estado, existen problemas con el desempeño de labores de sus trabajadores, siendo sin embargo que desde la conducción de los gobiernos regionales como es el caso de la Gerencia Regional de Salud Arequipa (GERSA) que forma parte del

mismo, estos no puedan ser resueltos, a razón de que existe el desconocimiento de los factores que puedan provocar tal situación, pudiendo ser que estén relacionados con la falta de liderazgo, comportamiento organizacional, motivación, satisfacción laboral, entre otros. Donde se conoce que está latente el descontento por parte de los trabajadores producido por factores que promueven la falta principal de liderazgo, motivación organización, estructura adecuada y satisfacción laboral.

Cabe destacar que GERSA posee una estructura que carece de ética organizacional; es decir en el desempeño de sus funciones los niveles de motivación y satisfacción del empleado no son considerados, en tal sentido el cumplimiento de las funciones de estos trabajadores administrativos deben ser ajustados a una política laboral

Es lamentable el poco interés y preocupación por los trabajadores que son atendidos medianamente sólo cuando éstos muestran poco niveles en el desempeño de sus objetivos y metas laborales causales de estos problemas de motivación y satisfacción laboral, por la falta de una política interna de gestión del talento humano, así como la falta de planes referentes al tema.

Si bien es cierto a las entidades públicas se les hace difícil disponer de realizar entregas económicas adicionales debido a políticas de Gobierno, éstas podrían incentivar formas diferentes de motivación en sus trabajadores como la capacitación, etc.; de igual modo se observa en la Gerencia Regional de Salud insatisfacción por la realización de labores no acordes a las capacidades de los servidores, debido a la no actualización de documentos de gestión durante muchos años.

Por lo tanto, es indispensable que cada persona adquiera durante toda actividad cotidiana situaciones que generen placer, produzca motivación para desempeñarlas con total eficacia y eficiencia, así pues podrá vivir en

armonía y en total equilibrio por lo que la satisfacción laboral podría entenderse entonces como un fin único de la persona

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Mazariegos (2015) presentó una tesis de maestría denominada "Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango". La investigación se realizó con el objeto de determinar cómo influye la motivación en los trabajadores de esta empresa en relación con su satisfacción laboral.

El diseño de la investigación fue descriptiva correlacional de acuerdo a su contenido. Asimismo para la ejecución del estudio se tomó en cuenta 34 personas adscritas al personal administrativo distribuido de la siguiente manera: 12 mujeres y 22 hombres. Como hipótesis se obtuvo que la influencia motivacional si se encuentra latente con respecto de la satisfacción laboral y como conclusión se pudo obtener que el estudio aplicado a todo el personal adscrito de la empresa de alimento de la zona 1 de Quetzaltenango se ve de igual forma la motivación; ya que influye en el desempeño de sus funciones

Por lo tanto, la motivación sí es uno de los factores con mayor relevancia presente en la satisfacción laboral de todo el personal de una empresa

García (2012) desarrolló como tesis de maestría "La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables" en la universidad de Valladolid-España. Se tomó como muestra 20 trabajadores de diversas instituciones utilizando técnicas cualitativas de entrevistas y grupos de discusión; como parte del estudio se tomó en consideración evaluar los componentes por el cual los trabajadores renuncian a sus cargos, la principal causa es la retribución económica por lo que 45% de los entrevistados respondieron positivamente este es un motivo principal. Por otro lado, se resalta que el salario emocional o motivador es fundamental ya que gran parte de los encuestados manifestaron que abandonarían su trabajo por un deficiente ambiente laboral

Una de las consultas que se le aplicó al personal fue de cómo consideran estos que podrían mejorar su situación personal; la respuesta con mayor porcentaje son el reconocimiento que los superiores o jefes dan al personal, la remuneración y la segunda respuesta son las relaciones interpersonales y la remuneración. En ambas respuestas se encuentra presente el salario, pero no obstante los trabajadores también manifestaron que valoran el reconocimiento que los superiores dan por su trabajo, aunque éste no sea un salario retribuido; es de hacer notar que la retribución económica que le puedan dar al empleado no será afectivamente aceptada si el trabajador no se siente motivado

Dando como resultado que su satisfacción laboral no será gratificante mientras no se cumpla con los objetivos de la institución; el grupo entrevistado que reconocieron mantener buena relación interpersonal con su jefe o superior lo atribuye a la confianza que estos dan para ejercer con autonomía sus funciones; es decir sin presiones, sin mandatos con o sin pretexto sin evaluación constante

Estos jefes o superiores se convierten en líder de grupo y se comportan a su vez como un compañero más por lo que dicho reconocimiento es un elemento motivador para la ejecución de sus funciones; este llamado elemento motivador no consta de ningún gasto económico, más si repercute de alguna manera en el desarrollo del trabajo por consiguiente todo empleado necesita sentirse reconocido y motivado por su jefe y sus compañeros

Analizando dicho estudio la satisfacción laboral es el elemento motivador en los trabajadores y se vinculan significativamente a la productividad y a la satisfacción del cliente por lo que se encuentra entrelazado de igual manera por la productividad y los objetivos de la empresa; por lo tanto, para alcanzar más elementos de retribución emocional se debería invertir más en estos para que así se encuentre un equilibrio entre los objetivos del trabajador y los objetivos de la empresa por lo que generará beneficios y mejorará las relaciones profesionales

Cuadra (2012), en la tesis "Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral"; hace énfasis en el impacto positivo que tiene el programa de intervención que ha sido diseñado para los profesionales en base al entrenamiento sobre las habilidades sociales y psicológicas que son positivas en cuanto las variables: satisfacción vital satisfacción laboral y clima organizacional

En esta hace énfasis en el impacto positivo que tuvo el programa de intervención diseñado para los profesionales, parte de su contenido trata sobre las habilidades sociales y psicológicas que vistas desde un enfoque particularmente positivo en cuanto a las variables nombradas, que son la satisfacción vital, laboral y clima organizacional.

Cuando encontramos la no intervención en algunos casos de estudio, demuestra que se producen cambios significativos y favorables en los profesores. Se obtiene una referencia que nos señala que estas variables no mejoran por si solas o quizás por alguna otra.

A nivel nacional

Bravo (2015), en la tesis "Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima" PUC Lima-Perú, aplicó una encuesta como instrumento de intervención a 35 personas de dicha empresa, por lo cual se consideran razonables obtener conclusiones globales; por ejemplo, se encontró trabajadores de edad significativa que posee una total percepción sobre los niveles de autorrealización involucramiento y condiciones laborales positivas muy diferentes al resto de los trabajadores

Este grupo de mayor edad también mantiene una percepción favorable con respecto al clima laboral; Asimismo diferentes a los demás compañeros que tienen un nivel de jerarquía laboral, grado de instrucción, y por consiguiente son positivas el clima y la satisfacción laboral dentro de la empresa, aquellos grupos que tiene mayor nivel de jerarquía como por ejemplo los ejecutivos o jefes perciben de forma las variables de manera particular con respecto a las dimensiones del clima organizacional

Estadísticamente se comprueba los resultados en relación a la variable clima y la satisfacción laboral según el grado de instrucción; cuando las variables estudiadas sobre clima y satisfacción laboral hay una breve percepción en este grupo que posee mayor grado de instrucción por ejemplo los trabajadores que posee estudios universitarios completos

Cabe resaltar que el clima organizacional se muestra de manera positiva y favorable, de igual manera que la satisfacción laboral. Ambas poseen una gran importancia, pero estas nos sirven para diferenciar cada uno del grupo estudiado; por cuento se demostró que las personas de mayor de edad perciben de modo favorable el clima organizacional, y el grupo que posee un nivel de jerarquía y grado de instrucción sienten que el clima y la satisfacción laboral son importantes, significativos y favorables dentro de su campo laboral.

González (2013), presentó su tesis "Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz", en la universidad de San Martín de Porres de Lima; como estudio se tomaron en consideración algunos aspectos con el fin de ser evaluados estos al personal que labora en el área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz

Estas variables fueron la motivación que reciben del jefe inmediato o superior la remuneración o incentivos monetarios como por ejemplo: las bonificaciones, salario o ingreso fijo y actividades extras recreativa con compañero de trabajo

Cómo conclusión del estudio se pudo constatar que existe significativamente un resultado negativo en las variables percibido de los empleados del área de mantenimiento y servicio de la empresa automotriz; ya que evaluados dichos niveles motivacionales no son óptimos estas personas trabajadoras del área de mantenimiento no comparten la motivación entre ellos mismos como compañeros de trabajo

La autonomía para la toma de decisiones y el ambiente laboral no son óptimos para el grupo de trabajadores mientras que para el grupo de trabajo que se encuentra en el área de servicio automotriz si son positivos estas variables, sin embargo para el departamento de planchado y pintura

que es otra área perteneciente a la empresa automotriz estos factores también son negativos

Existe relación entre la motivación y la gestión del desempeño del personal que labora en el área de mantenimiento de la empresa automotriz; ya que se pudo constatar que en las áreas significativas de planchado y pintura, así como en el área de servicio automotriz existe una deficiente gestión del desempeño, por lo que ha repercutido negativamente en la motivación de los trabajadores

Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz (2012), desarrollaron la tesis "Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades", Universidad Católica del Perú, en esta universidad se buscaron 369 trabajadores a todos se les aplicó un cuestionario de opiniones evaluado en escalas bajo, medio y alto

Como resultado de la encuesta aplicada a los trabajadores de estas distintas Municipalidades se obtuvo con mayor índice el porcentaje a escala medio, donde la sección de preguntas consistía en base a la satisfacción laboral. Lo que nos da un indicio de que esta variable puede mejorar.

El cuestionario también constaba de preguntas acerca de las funciones, tareas y actividades laborales, los beneficios económicos, la satisfacción laboral y el reconocimiento laboral;

Por lo que en estudio de los resultados siguientes se obtuvo una escala mayor es dada en la parte de las tareas, actividades y funciones laborales que también aparte de estar satisfechos se sienten en buena disposición para laboral y de igual forma conformes con sus salarios. Y encontrando la escala de menor porcentaje está el factor de reconocimiento personal y social, a conclusión se puede decir que los trabajadores se encuentran insatisfechos, no reconocidos como personas y no tomados en cuenta por su labor y satisfacción laboral.

Serón (2010), realizó la "Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de enfermería que trabaja en el servicio de Pediatría del INEN" la

investigación es concluyente al determinar que hay nivel importante de enfermeras con un nivel de satisfacción laboral medio con tendencia a alto y bajo, en tanto que el mayor grupo muestra una satisfacción de media a baja, en lo referido a que no se encuentran conforma su retribución económica, el esfuerzo de trabajar más horas que las establecidas no es reconocido, insatisfacción referente a que les disgusta su horario

Trujillo (2014), en la investigación "Motivación y satisfacción laboral del personal de la sede central del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2014", con modelo descriptivo correlacional y de diseño no experimenta, transversal. La población se conformó por 415 colaboradores y la muestra por 275 colaboradores. El resultado puso en evidencian que los colaboradores mostraban un nivel de motivación moderado, referente a la satisfacción laboral, se demostró en un nivel medio, por lo que la hipótesis confirmó la relación entre una y otra variable.

A nivel local

Torres (2014), presento la tesis de "Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal del Servicio de Medicina y Cirugía del HNCASE" Universidad Nacional de San Agustín – Arequipa, evaluó la satisfacción la hora en base al clima organizacional en escalas de porcentajes se obtuvo qué: 48.48% laboran en el área de cirugía y el 51.52% labora en el área de medicina, así mismo la edad promedio de los trabajadores se encuentran entre los 40 y 49 años y con el 60.61% de los trabajadores encuestados son mujeres y el 39.39% son del sexo masculino, otros resultados mostraron que el 73.53% son de estado civil casados encontrados en el área de medicina y el 84.38% en el área de cirugía están casados, así mismo los 50% de los trabajadores en el área de Medicina son nombrados y el 65.63% de los trabajadores en el área de cirugía son nombrados

Considerando las cifras finales todos con excepción a un trabajador consideraron el clima organizacional de manera positiva y el 1% como ineficaz (1.52% del total) lo consideraron como satisfacción regular

Se considera importante obtener una diferenciación de estas variables; cuyo significado causa en los trabajadores relevancia bien sea poca, mucha o media.

Por lo tanto se percibió que la satisfacción laboral, satisfacción laboral, tiempo de servicio, contribuyen en las actitudes, comportamientos y acciones de los trabajadores de modo favorable o desfavorable, de modo positivo o negativo; por cuanto como análisis interpretativo de esta comparación se concluye que todas están entrelazadas, que la satisfacción laboral y el clima organizacional es de poca relevancia en los empleados de este Servicio Hospitalario.

Ramos y Sáenz (2017), en la tesis “La relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa DCR Minería y Construcción en Arequipa, 2017”, el presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la correlación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa DCR Minería y Construcción en Arequipa, 2017

Esta tesis sirvió para poder comparar y determinar la diferencia entre lo que es el clima organizacional y la satisfacción laboral presente en los trabajadores de esta empresa DCR Minería y Construcción.

.La comparación y el estudio de estas variables apporto un nuevo enfoque, por cuanto es considerado de tipo cuantitativo, con un fin práctico que nos proporcionó dar sugerencias a los directivos de la empresa tales como formas de mejorar, reforzar o cambiar.

Para continuar con el estudio investigativo cuantitativo se consideró utilizar un cuestionario estructurado tomado de la escala de Likert, a fin de conocer el clima organizacional y la satisfacción laboral. Este test fue aprobado y validado por tres profesionales que destacaron el grado de confiabilidad.

El resultado del cuestionario en la parte del clima organizacional obtuvo un 0.9, 26% y en la parte de la satisfacción laboral un 0.8, 40%

La hipótesis que se planteo fue para verificar si existía correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con el apoyo del cuestionario aplicado a los trabajadores.

Por lo tanto se concluyó que existe una correlación significativa del clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa DSR Minería y Construcción con un porcentaje de 0.790, lo que corresponde que 64% de los trabajadores disfrutan de esta variable de manera positiva, un 52% se siente satisfecho laboralmente y un 12% respondieron que estaban de acuerdo con ambas variables.

El 80% del personal administrativo están totalmente de acuerdo con estas variables, un 27% se mostró totalmente de acuerdo y un 53% de estas personas están de acuerdo con el clima laboral. Por otro lado se obtuvo como resultado del estudio de la variable sobre la satisfacción laboral un 63% de los empleados la consideran positiva, un 50% respondieron que estaban totalmente de acuerdo con esta y un 13% están de acuerdo con la satisfacción laboral dentro de la empresa.

Machicao (2017), "Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa 2016", tuvo como finalidad establecer la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en este hospital; según la naturaleza del problema y los objetivos propuestos esta investigación es de tipo cuantitativo con diseño correlacional, cuya población estuvo conformada por 321 enfermeras con una muestra de 170. En la recolección de datos, se utilizó como método la encuesta, Considerando las características demográficas de la población de estudio se encontró la mayoría de sexo femenino en 98,8% con edades entre 36 a 50 años, en cuanto al tiempo en la institución se encontró que predomina entre 6 y 10 años en un 44.7% y respecto a la condición laboral de la Enfermeras, en su mayoría 60% son Nombradas. En lo que respecta a la motivación laboral se observó que el nivel medio 62.4% es el que destaca, en cuanto a la

satisfacción laboral el nivel medio 52.9% es el que predomina. Respecto a la relación entre motivación con la satisfacción laboral en enfermeras se encontró un bajo nivel de significancia estadística con un coeficiente $P \geq 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis que existe relación entre la motivación y satisfacción laboral en la enfermeras

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Definición de variable Motivación

González (2008), afirma que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable.

Por lo que podemos definir a la motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades.

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

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

1.3.2 Teorías relacionadas a la variable Motivación

Teoría de jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow:

Esta teoría describe a la motivación como una pirámide imaginaria donde cada escalón refleja un comportamiento diferente; por lo tanto si esta pirámide posee cinco bases, en la primera encontramos las necesidades básicas del ser humano, aquellas que son innatas para el modo de supervivencia. En la segunda se ven las necesidades de seguridad y protección, en el tercer escalón está presente el carácter social y las necesidades de afiliación entre las personas, el cuarto escalón están activadas las necesidades de sentirse estimado y valorado la necesidad de sentirse reconocido y en el quinto y último escalón esta la necesidad de autorrealización

El objetivo principal de esta comparación es facilitar una forma más coloquial de explicar las fases o los motivos de la motivación. Por cuánto está son satisfechas en base a sus necesidades no se pueden obtener las necesidades superiores sin que se hayan satisfecho las necesidades de los primeros escalones es decir no se puede pasar la una sobre la otra sin que se haya satisfecho una por una.

La Teoría X y la Teoría Y de McGregor

Esta teoría es utilizada con frecuencia en el mundo empresarial en esta aparecen dos estilos de direcciones contrapuestos

La teoría X trata de Resaltar aquellos sentimientos que poseen los seres humanos que son de poca motivación como por ejemplo aquellas personas con baja autoestima y que tienden a evadir sus responsabilidades en la mayoría de los casos estos deben tener algo que los motiven en la teoría ye se encuentra lo contrario a la teoría X de modo que esta presume Qué es ser humano se motiva a base del esfuerzo de trabajo que realiza en otro sentido estas personas tienden a ser más responsables

La teoría Y, esta teoría muestra todo lo contrario que en la anterior presume que el modo natural del ser humano es el esfuerzo del trabajo

que esté realiza eso provoca que las personas tienden a buscar responsabilidades

Teoría de la Motivación de McClelland:

Este psicólogo afirma que la motivación se expresa en cada individuo dependiendo del grado de necesidad que esté posea

La motivación es el logro o el impulso que tiene el ser humano para sobresalir en determinadas situaciones de su vida posteriormente este tendrá éxito en las metas que se proponga alcanzar la motivación desarrolla actitudes y comportamientos basados en la necesidad de desarrollar actividades pueden ser de modo personal o laboral, esta motivación les agrada el hecho de que se les considere importantes desea adquirir progresivamente prestigio y estatus, y por consiguiente lucha día a día para que predomine sus ideas y en muchas ocasiones suelen tener una mentalidad política

La motivación puede influir en algunas personas de manera tal esta se sienta con la necesidad de manipular o en otros casos controlada a su entorno social laboral para que estos se sientan reconocidos y admirados por otras personas sienten la necesidad de adquirir prestigio y estatus en ocasiones este tipo de personas luchan día a día para que predominen sus ideas y en muchas ocasiones suelen tener una mentalidad política

Teoría de la equidad de Stancey Adams

Los empleados hacen comparaciones de los insumos y los resultados de sus puestos en relación con los de otros. Percibimos lo que obtenemos de un puesto (resultados) en relación con lo que aportamos (insumos), y luego comparamos nuestra relación resultados-insumos con la relación resultados-insumos de otras personas en nuestra misma situación. Si percibimos que nuestra relación es igual a la de las otras personas con las que nos comparamos, se dice que existe un estado de equidad o equilibrio. Percibimos que nuestra situación es justa, que prevalece la justicia. Cuando vemos que la relación es desigual, experimentamos tensión por la equidad. J. Stacy Adams ha propuesto que este estado de

tensión negativa proporciona la motivación para hacer algo que corrija la situación.

El punto de referencia que elija el empleado agrega más complejidad a la teoría de la equidad. Existen cuatro **puntos de referencia** que puede utilizar un empleado para la comparación:

- **Auto-interno:** Las experiencias de un empleado en un puesto diferente dentro de la organización en la que trabaja actualmente.
- **Auto-externo:** Las experiencias de un empleado en una situación o un puesto fuera de la organización en la que trabaja actualmente.
- **Otro-interno:** Otra persona o grupo de individuos dentro de la organización del empleado.
- **Otro-externo:** Otra persona o grupo de individuos fuera de la organización en la que trabaja el empleado.

De esta forma, los empleados pueden compararse a sí mismos con amigos, vecinos, compañeros de trabajo o colegas de otras organizaciones, o con puestos anteriores que hayan tenido ellos mismos.

Basados en la teoría de la equidad, se puede predecir que cuando los empleados perciben una desigualdad, tienden a tomar una de seis alternativas.

- **Cambiar sus insumos** (por ejemplo, no invertir tanto esfuerzo).
- **Cambiar sus resultados** (por ejemplo, los individuos a los que se les paga a destajo pueden incrementar sus ingresos produciendo una mayor cantidad de unidades de menor calidad).
- **Distorsionar las percepciones de ellos mismos** (por ejemplo, “solía pensar que trabajaba a un paso moderado, pero ahora me doy cuenta de que trabajo más arduamente que los demás”).
- **Distorsionar las percepciones de otras personas** (por ejemplo, “el puesto de Miguel no es tan deseable como yo creía”).

- **Escoger un punto diferente de referencia** (por ejemplo, “puede ser que no gane tanto como mi cuñado, pero estoy ganando mucho más que mi padre cuando él tenía mi edad”).
- **Salirse del campo** (por ejemplo, renunciar al puesto).

La teoría de la equidad reconoce que los individuos no sólo se preocupan por la cantidad total de recompensas que reciben por sus esfuerzos, sino también por la relación que guarda esta cantidad con la que otros reciben. Formulan juicios acerca de la relación entre sus insumos y sus resultados, y los insumos y resultados de otras personas. Con base en los insumos propios, como el esfuerzo, la experiencia, la educación y la capacidad, uno compara los resultados, como el nivel de sueldo, los aumentos, el reconocimiento y otros factores. Cuando la gente percibe un desequilibrio en su relación resultados-insumos con respecto de otros, se da lugar a la tensión. Esta tensión proporciona la base para la motivación.

Teoría de la modificación de conducta de B. F. Skinner

Ante todo debemos plantear que Skinner conjuntamente con otros psicólogos formuló la Teoría del Reforzamiento la cual se fundamenta en olvidar la motivación interior y en su lugar considerar la forma en que las consecuencias de una conducta anterior afectan a las acciones futuras en un proceso de aprendizaje cíclico.

Estímulo > Respuesta > Consecuencias > Respuesta futura

Sobre la base de esta teoría del Reforzamiento se fundamenta la modificación de la conducta o sea que para cambiar una conducta es necesario cambiar las consecuencias de dicha conducta.

Para la modificación de la conducta se pueden aplicar varios métodos entre ellos tenemos:

- Reforzamiento positivo.
- Aprendizaje de anulación.
- Extinción.
- Castigo.

- Se refuerzan las conductas deseadas
- Los trabajadores varían su comportamiento para evitar las consecuencias desagradables.
- Se aplica la ausencia del reforzamiento.
- Se aplican consecuencias negativas.

Tomado de Reinforcement Theory and Contingency Management in Organizational Settings de W. Clay Hamner exponemos sus reglas para utilizar las técnicas para la modificación de la conducta.

Regla 1. No recompense por igual a todas las personas. Deben basarse en el desempeño.

Regla 2. Recuerde que el hecho de no responder modifica también el comportamiento. Lo que no se hace tiene influencia sobre los colaboradores así como lo que se hace.

Regla 3. Asegúrese de decir al personal lo que debe hacer para obtener el reforzamiento. Establezca que nivel de desempeño permite a las personas saber lo que deberán hacer para ser premiadas.

Regla 4. Asegúrese de indicar al personal lo que está haciendo mal.

Regla 5. No castigue en presencia de otros. La represión en público humilla así como puede que los demás también se molesten.

Modelos de Motivación

Modelo de Porter Lawler

El enunciado teórico de Porter y Lawler se presenta en forma de modelo, donde el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.

La segunda parte de este modelo es la relación entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos, sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones.

Lógico que esto no siempre sucede por eso existen tantas personas desmotivadas en el trabajo; pero este modelo pretende convencer de lo necesario de tomar en cuenta lo que el individuo espera y su percepción de lo que es justo para que quienes toman decisiones en las organizaciones, no cometan errores que lleven a una insatisfacción y que ésta se refleje en la motivación para trabajar y ser productivos.

El modelo de Porter y Lawler, presenta dos alternativas de recompensas. Cuando un trabajador llega al límite en el cual la organización puede responder con recompensas extrínsecas a su desempeño, el individuo deberá encontrar fuentes internas de satisfacción en el trabajo, estas son las recompensas intrínsecas que dependerán del individuo, no de la empresa. Como son recompensas psicológicas, sólo son reales cuando la persona las acepta.

La tercera parte vital del modelo es la que se asocia con la equidad (es decir con el sentimiento de justicia). Es preciso que las personas estén convencidas que las recompensas que reciben son justas. Es preciso también que las personas tengan la confianza de que una persona que realiza un desempeño muy pobre comparado al que ellos consideran realizar, no gana las mismas recompensas que ellos. Esta tendencia a compararse con los demás es parte de la naturaleza humana y no la podemos evitar.

El modelo de Porter y Lawler ha sido bien recibido por especialistas y teóricos del comportamiento organizacional, debido a que algunas de sus partes han sido sometidas a experimentación y comprobación empírica, con buenos resultados.

Modelo Integrativo

Las recompensas son la base misma de este proceso. La conducta es una función de sus consecuencias.

Las personas se sienten satisfechas o no, motivadas o no, dependiendo de las recompensas que reciben por lo que hacen. Recompensas que pueden ser tanto extrínsecas como intrínsecas.

El desafío del dirigente consiste en saber qué tipo de recompensa espera cada individuo y luego asociarla con el desempeño.

Conviene reflexionar que si una organización desea una fuerza laboral con motivaciones elevadas, debe estar preparada para pagar por el buen desempeño. Cosa que se complica en las instituciones no lucrativas o regidas estrechamente por los sindicatos, debido a las mismas restricciones internas; de ahí que en estos casos se requerirá de buenos administradores, capaces para negociar y convencer, o bien resignarse a aceptar algo menos que el rendimiento posible

Tipos de motivación

Conforme a las teorías descritas, podemos distinguir tres tipos de motivación a considerarse en la gestión del talento humano:

Extrínseca: es la externa. En la que recurren elementos que no dependen del trabajador. Los trabajadores se motivarán el como resultado que les brinda el desempeño de sus labores. Esta motivación tiene como objeto premiar el desempeño de los trabajadores mediante estímulos económicos

Intrínseca: surge del mismo trabajador. Se relaciona con su satisfacción personal por cumplir efectivamente sus labores, más allá de la recompensa económica que pueda percibir. Se encuentra relacionada a la autorrealización y permite el mejoramiento de la efectividad en el trabajo. Si un trabajador se encuentra satisfecho y realiza lo que le gusta, influirá en su ánimo. De igual manera en este tipo de motivación. En este tipo de motivación intervienen otros elementos como contar con los instrumentos apropiados y un agradable ambiente laboral.

Trascendente: es en la que la satisfacción se origina en el beneficio que alcanzan terceros. Es una motivación para las demás personas, a aquí se reúnen todas aquellas labores que se efectúan por iniciativa propia.

1.3.3 Dimensiones de la variable motivación

Dimensión Variedad de tareas: Esta dimensión se refiere a la suma de habilidades y actividades que necesita un individuo para completar un trabajo. Por ejemplo, si una persona requiere utilizar una amplia variedad de habilidades satisfactorias en su trabajo (Hackman y Oldham, 1976).

Dimensión Identidad de la Tarea: Esta dimensión tiene mayor significancia puesto que mide el grado que un trabajo requiere para su realización. Me decía los empleados que se muestran totalmente satisfechos son aquellos vistos por esta dimensión que participan de principio a fin en su actividad. (Hackman y Oldham, 1976)

Dimensión Importancia de la Tarea: esta dimensión se encarga de observar el impacto y la influencia que tiene el trabajo con el individuo. Considera que si la persona realiza el trabajo de manera satisfactoria y siente que hace la diferencia y a su vez considera que está portando valor a su actividad y a sus compañeros tanto como a la organización o a la comunidad en general (Hackman y Oldham, 1976)

Dimensión Autonomía: esta dimensión describe el valor que tiene cada individuo en relación con la autonomía que posee en su lugar de trabajo. Es decir, si este trabajador tiene autonomía en su labor, el trabajo le será más satisfactorio. Y por consiguiente, si la gente se involucra en tomar decisiones en lugar de seguir instrucciones, la finalidad del trabajo será gratificante (Hackman y Oldham, 1976)

Dimensión Retroalimentación: es brindar al trabajador confianza, información clara y directa acerca de sus funciones y en tal sentido motivarlo por su desempeño. La afectividad que estos demuestran al empleado aportará aún más responsabilidad positiva y por ende dará mejores resultados (Hackman y Oldham, 1976)

1.3.4 Definición de la variable satisfacción laboral

Aguado (1988), considera la satisfacción laboral como una necesidad. Es puesta dentro de un ámbito específico, puede ser social o laboral. La satisfacción se logra cuando diversos factores motivacionales se juntan y

dan como resultado diversas actitudes y comportamientos que pueden tener los trabajadores como reflejo o resultado de ciertos elementos que conllevan a estos a tener una motivación estas variables pueden surgir desde un reconocimiento laboral un clima organizacional hasta una remuneración salarial todos estos factores son significativamente importantes Cabe destacar que para que exista una motivación real no se considera relevante la edad cronológica de las personas su estado de salud o el grupo familiar su estatus social o las actividades organizacionales laborales políticas y sociales que estos puedan tener

Robbins (1996), establece que la satisfacción laboral es el resultado de la actitud general que posee un individuo en relación a su labor es decir Cuando un trabajador se siente con un alto nivel de satisfacción ante sus funciones actividades o tareas este tiene actitudes positivas hacia su puesto de trabajo sin embargo cuando una persona se siente ante sus labores insatisfecho pose actitudes negativas hacia él.

Muñoz Adánez (1990), considera que la satisfacción laboral está presente en el individuo cuando éste posee sentimientos de agrado Asia sus actividades o tareas cuando una persona experimenta en su puesto de trabajo un interés positivo y satisfactorio le permite de cierta manera estar a gusto dentro de la empresa u organización siempre que esta le resulte atractiva y por tanto perciba una serie de compensaciones a nivel psicológico social y económico todos acordes a sus expectativas.

1.3.5 Teorías relacionadas a Satisfacción Laboral

Teoría de los dos Factores de Herzberg

Denominada también teoría de los dos factores. Establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son diferentes a los generan satisfacción; partiendo de la premisa que el hombre tiene la dualidad de necesidades, uno el de evitar dolor y situaciones que no le son agradables y el otro el de crecimiento intelectual y personal. Por tener estas necesidades atributos distintos en el ámbito laboral demandan estímulos diferentes. Por ello se habla de dos componentes diferentes que concurren en la motivación laboral:

Factores higiénicos: la insatisfacción es el principal resultado de los factores de tipo higiene por lo tanto y este factor posee valores inadecuados causan insatisfacción en la persona más sin embargo la presencia de este factor tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo

Factores de motivación: Los factores que causan la motivación pueden ser la satisfacción laboral el satisfacción laboral un clima organizacional positivos favorables que sean significativos en el actual de las personas

Teoría del Ajuste en el trabajo de Dawes

Esta teoría posee una correlación con las habilidades que posee una persona por cuánto está tenga conocimiento experiencia actitudes y comportamientos en relación con sus funciones inherentes a su cargo adquiridos por la organización o empresa a la cual pertenece se hace más probable y factible que realice un buen desempeño de Estas actividades y tareas y por consiguiente sentir de manera satisfactoria el agrado por su empleador de igual forma Cuanto más se relacionan los refuerzos es decir premios incentivos remuneraciones entre otros que la empresa otorgue al trabajador este aumentará el valor en la persona para así satisfacer mediante el trabajo el logro confort estatus altruismo seguridad y autonomía y Por ende la persona va a percibir el trabajo como un elemento satisfactorio el grado de satisfacción e insatisfacción son considerados de manera positiva con el fin de que el trabajador vaya a permanecer en su puesto de trabajo y Por ende logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados

Teoría de la expectativa de Vroom

Señala que la motivación de un servidor en su centro de trabajo se sujeta a la consecución de los resultados que se proponga lograr, así como la posibilidad conseguirlos. Esta teoría está enmarcada en la sensación que tiene el sujeto sobre la perspectiva de que su manera de efectuar su labor resulte en el cumplimiento de los objetivos propuestos. Se debe considerar, que el logro final únicamente no solo obedecerá al esfuerzo hecho por él, sino, a otros factores externos que no responden al control

de la persona. Es por ello que los trabajadores realizan sus labores imponiendo el esfuerzo que consideran necesario en función de la expectativa que tengan para lograr lo esperado

Teoría de la satisfacción de facetas de Lawler

Considera que la satisfacción resulta del grado de discrepancia entre lo que el individuo piensa que deberá recibir y lo que efectivamente recibe. En este ámbito, se verifican dos procesos distintos: un proceso de comparación intrapersonal; otro de comparación interpersonal. De acuerdo a este modelo, lo que el individuo acredita que merece recibir resulta de un proceso de comparación de sus contribuciones y de los requisitos de la función; como también de la relación percibida entre las contribuciones y los resultados obtenidos por personas que el individuo identifica como referentes. La cantidad que debería ser recibida (QDR) resulta: a) de la percepción de las contribuciones individuales para el trabajo; b) de la percepción de las contribuciones y de los resultados de los colegas y c) de las características del trabajo percibidas. La percepción de las contribuciones individuales y la percepción de las contribuciones y de los resultados de los otros resultan de características individuales como, por ejemplo, las competencias, la experiencia, el esfuerzo, la formación, la edad, la antigüedad.

La percepción de las características del trabajo resulta del nivel, de la dificultad, de la cantidad de tiempo y del grado de responsabilidad inherentes a las propias tareas, es decir, a la función. La percepción de la cantidad recibida (QER), proviene:

- a) de la percepción de los resultados de los otros
- b) de los resultados efectivamente recibidos por el propio individuo.

Al compararse la percepción de la cantidad que deber ser recibida (QDR), con la percepción de la cantidad efectivamente recibida (QER), pueden ocurrir tres situaciones:

1ª situación QDR = QER Satisfacción

2ª situación QDR > QER Insatisfacción

3ª situación QDR < QER Sentimiento de culpa; inequidad

Así, se constata que la discrepancia, o su ausencia, dependen de un proceso de comparación intrapersonal y, también, de un proceso de comparación social con otros individuos que, de algún modo, posibilitan la interacción en el contexto de trabajo (por ejemplo, colegas de trabajo).

Teoría del procesamiento social de la información de Salancik Y Pfeffer

Según la teoría del procesamiento social de la información (SALANCIK y PFEFFER, 1977; 1978), tanto la información que el individuo percibe, proveniente de su ambiente de pertenencia, así como el proceso de influencia social, moldean el núcleo que desencadena el proceso de formación de actitudes y la emergencia de las necesidades individuales. 115 Las personas procuran adaptar las actitudes y los comportamientos a su contexto social y a sus vivencias, pasadas y presentes (PEIRÓ y PRIETO, 1996). Las actitudes y las necesidades dependen de tres factores (SALANCIK y PFEFFER, 1978): a) las percepciones individuales y la evaluación afectiva de la situación de trabajo; b) el contexto social que ofrece información sobre las actitudes consideradas adecuadas; c) la percepción que el individuo tiene acerca de las razones que lo conducirán a manifestar determinados comportamientos en el pasado, basada en la atribución causal.

Teoría de los eventos de situaciones de Quarstein, McAfee Y Glassman

Las características de situaciones respecto la dimensión del trabajo pueden ser analizadas por el individuo antes de que éste mismo acepte desempeñar su cargo (por ejemplo, el salario, las oportunidades de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo, las políticas de la empresa). Los eventos de situaciones, se verifican una vez iniciado el desempeño de la función. En este sentido, el individuo puede encontrar, a

lo largo de su trabajo, situaciones que le son favorables y otras, desfavorables. Por ejemplo, la existencia de una cierta autonomía en el desempeño de la función puede ser evaluada por el individuo como una situación positiva del trabajo; en contrapartida, el hecho de tener que salir después del horario previsto de trabajo, puede contribuir a una apreciación negativa de la función. En el desarrollo de su teoría, QUARSTEIN et. al., (1992) se preocupan de saber por qué razón algunos individuos que desempeñan funciones con características fundamentalmente favorables (por ejemplo, un salario adecuado, perspectivas de promoción) manifiestan una baja satisfacción en el trabajo y, por qué razón otros, con características de salarios semejantes, revelan niveles de satisfacción diferenciados.

Como efecto, quedaría percibido el cambio que se verifica en el nivel de satisfacción de los individuos, resultando ésta, fundamentalmente, de una acumulación de respuestas emocionales – indebidamente controladas – a diferentes situaciones.

Modelos de Satisfacción Laboral

Modelo dinámico de la satisfacción en el trabajo

Bruggemann y Ulich (1975) se caracteriza por la concepción dinámica de la satisfacción en el trabajo. Según este modelo, la satisfacción en el trabajo es un producto del proceso de interacción entre el individuo y su situación de trabajo; siendo la satisfacción mayor cuánto mayor poder tenga la persona para controlar su situación de trabajo. 117 BRUGGEMANN et al (1975) introducen dos conceptos sobre los cuales se asienta su modelo. El primero es designado valor real de las características del trabajo; el segundo se denomina valor nominal de las características del trabajo. El valor real de las características del trabajo representa el grado en que las características están presentes en el trabajo; a su vez, estas características vienen de los subsistemas social y tecnológico y, también, de la propia estructura de la organización. En cuanto al valor nominal se refiere a lo que el individuo pretende obtener a través de las características de su trabajo. En este contexto, las

expectativas del individuo resultan de los motivos, de las aspiraciones y ambiciones personales que, a su vez, son influenciadas por variables socio-demográficas. BRUGGEMANN et al. (1975) presentan tres variables en las cuales se desenvuelve el modelo: 1) La congruencia o discrepancia (diferencia) entre el valor real de la situación de trabajo y el valor nominal del individuo; 2) Las alteraciones del nivel de las aspiraciones de la persona; 3) los comportamientos adoptados por el individuo para lidiar con las situaciones / problemas. Como consecuencia de la congruencia o discrepancia verificada entre las necesidades, expectativas y motivos del individuo con la situación de trabajo, de los niveles de aspiraciones del individuo y, de las estrategias de comportamiento para administrar los problemas, resultarán formas diferenciadas de satisfacción en el trabajo.

El Modelo interactivo

En este modelo se procede una tentativa de síntesis entre los abordajes de disposiciones personales y de situaciones (SNYDER & ICKES, 1985). En la configuración de los modelos interactivos, el comportamiento no es visto como controlado internamente o externamente, sino como resultado de la confluencia de factores internos y externos (SCHNEIDER, 1983).

Los fundamentos del modelo interactivo son: El concepto de coherencia sustituye al de consistencia, sugiriendo que el comportamiento humano no debe ser entendido en base al criterio de consistencia (entendida de modo absoluto o relativo), pero a partir de coherencia.

Es decir, las personas pueden tener comportamientos inconsistentes de una situación a otra y, ser previsibles, porque se trata de comportamientos coherentes para aquella persona – esta referencia puede resultar por ejemplo de la “fuerza” de las situaciones.

El comportamiento no debe ser entendido como resultado directo de las situaciones, una vez que las situaciones son evaluadas de una forma particular para cada individuo.

Tipos de satisfacción según las aspiraciones del trabajador

Satisfacción progresiva:

Se refiere al nivel de satisfacción que aumenta con el nivel de aspiraciones del trabajador.

Satisfacción estabilizada.

Se refiere a la satisfacción que mantiene el nivel de aspiraciones del trabajador.

Satisfacción resignada.

Se refiere al nivel de satisfacción que reduce las aspiraciones que tiene el individuo.

Satisfacción constructiva

Se refiere al nivel de satisfacción que mejora progresivamente debido a la iniciativa para mejorar la situación de insatisfacción.

Satisfacción fija

Se refiere al nivel de satisfacción que se mantiene en el tiempo, ya que no se cumplen las aspiraciones del trabajador y no se hace nada para cambiar la situación.

1.3.6 Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Dimensión Condiciones Físicas: Esta dimensión representa los aspectos de amplitud distribución de ambiente y mobiliario privacidad operatividad y disponibilidad de servicio. Robbins (2003)

Dimensión Beneficios: Esta representa el sistema de recompensas el sueldo la promoción dados al empleado Por consiguiente tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral. Robbins (2003)

Dimensión Políticas: Esta dimensión representa simplemente los lineamientos y las normas institucionales dirigidas regular la relación laboral por la cual está asociada directamente con el trabajador y por

cuanto constituye juntos medios para alcanzar las metas u objetivos Robbins (2003)

Dimensión Relaciones: En esta dimensión se resaltan las buenas relaciones interpersonales que de alguna manera demuestran confianza y credibilidad a través de demostraciones de confidencialidad responsabilidad y empatía Robbins (2003)

1.4. Formulación del problema

Para la presente investigación se plantearan las siguientes interrogantes

1.4.1 Problema general:

¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa en el año 2018?

Preguntas específicas:

¿Qué relación existe entre la motivación y la dimensión condiciones físicas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018?

¿Qué relación existe entre la motivación y la dimensión beneficios en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018?

¿Qué relación existe entre la motivación y la dimensión políticas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018?

¿Qué relación existe entre la motivación y la dimensión relaciones en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018?

¿Qué relación existe entre la motivación y la dimensión realización personal en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018?

1.5. Justificación del estudio

Por conveniencia: El estudio de esta investigación servirá a los directivos de la GERSA y el personal en general para que estos puedan conocer el nivel de motivación y satisfacción laboral que posee sus empleados ubicados en la sede administrativa también podrán conocer los sentimientos y necesidades que estos experimente

También servirá para los estudiantes e investigadores este proyecto ya que se le facilitará conocer el proceso para la realización de un estudio ex post facto mediante su aplicación en un caso práctico

Por relevancia social: El empleador conocerá la situación actual de su trabajador pudiendo brindarle a este una solución factible o en su defecto buscarla ya que sin conocer este el estado actual que presente el trabajador será imposible que este pueda aportar alguna estrategia para descubrir las razones por las cuales hacen que la persona trabajadora se sienta desmotivada

Está enfocada en darle importancia a la motivación del personal para que esté a su vez se sienta satisfecho laboralmente y pueda trabajar en mejores condiciones

Implicancias prácticas: La información de esta investigación va a servir para la implementación de un nuevo método de motivación y satisfacción laboral esto con el fin de que también pueda servir para aplicar nuevos métodos eficientes; que a su vez permita mejorar la productividad ya que al tomar en consideración la motivación ya elevando el nivel de satisfacción laboral de los empleados resultarán en una mejor calidad y eficiencia lo que se traducirá en una mejora Al momento de brindar los servicios

Valor teórico: En este sentido el tema de la motivación será calificado como un tema indispensable con el fin de lograr la satisfacción laboral de los empleados a través de un estudio ex post facto, en tal sentido contribuirá para que los estudiantes adquieran conocimientos de Cuál es el proceso de aplicación y los beneficios que trae este estudio

Unidad metodológica: Pretende determinar la relación entre las dos variables de estudio.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

Hipótesis específicas

Existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión condiciones físicas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

Existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión beneficios en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

Existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión políticas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

Existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión relaciones en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

Existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión realización personal en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

1.7. Objetivos

Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Sede Administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2018

Objetivos específicos

Determinar la relación significativa entre la motivación y la dimensión condiciones físicas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Determinar si existe relación significativa entre la motivación y la dimensión beneficios en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Determinar si existe relación significativa entre la motivación y la dimensión políticas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Determinar si existe relación significativa entre la motivación y la dimensión relaciones en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

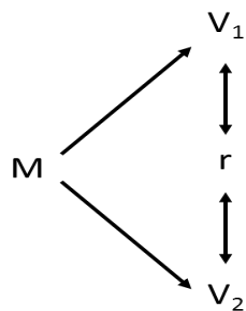
Determinar si existe relación significativa entre la motivación y la dimensión realización personal en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El Diseño es descriptivo correlacional - transversal, pues realiza la investigación en un momento determinado con la finalidad de describir como se presentan y se relacionan dos fenómenos en estudio. (Hernández, Fernández y Baptista ,2010)

El esquema es:



Dónde:

M: Muestra de trabajadores

V₁: Medición de la variable motivación

V₂: Medición de la variable satisfacción laboral

r: relación entre variables

2.2. Variables, operacionalización

Debido al tipo de estudio de este trabajo de investigación, solo podemos mencionar dos variables

- Variable 1 : Motivación
- Variable 2 : Satisfacción Laboral

2.2.1 Operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TÍTULO:

Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

AUTOR: José Alfredo De La Jara Riquelme

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Motivación	Variedad de Tareas	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades - Habilidades - Ambiente de trabajo - Demanda del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes? - ¿Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo? - ¿Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades? - ¿El trabajo es bastante simple y repetitivo? - ¿La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria? 	Escala Ordinal. Con una valoración de: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo	Trabajador Administrativo	Encuesta
	Identidad de la Tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Esfuerzo visible - Contribución al área - Organización en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Completo una tarea de principio a fin? - ¿Realizo contribuciones insignificantes al área o resultado final? - ¿Mi trabajo es bien organizado de modo 			

			<p>que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante mi horario?</p> <p>- ¿Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece?</p> <p>- ¿El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando?</p>			
	Importancia de la tarea	<p>- Consideración de tareas</p> <p>- Valoración del trabajo</p>	<p>- ¿Lo que realizo afecta el bienestar de los ciudadanos de muchas maneras importantes?</p> <p>- ¿Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los ciudadanos o usuarios?</p> <p>- ¿Mi trabajo no es muy importante para la gestión de la entidad?</p> <p>- ¿Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada?</p> <p>- ¿El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando?</p>			
	Autonomía	<p>- Nivel de decisión</p> <p>- Libertad de tareas</p>	<p>- ¿Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones?</p> <p>- ¿Tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el</p>			

			trabajo? - ¿Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo? - ¿Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor?			
	Retroalimentación	- Refuerzos de jefaturas - Refuerzos de compañeros	- ¿Los directivos nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo? - ¿Mi jefe y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo? - ¿Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando? - ¿Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo?			
Satisfacción laboral	Condiciones Físicas	- Distribución física - Ventilación e iluminación - Comodidad	- ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores? - ¿El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.)? - ¿La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable? - ¿En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente? - ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de	Escala Likert. Con una valoración de: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo	Cuestionario	Encuesta

			las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)?			
	Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones - Expectativas económicas - Políticas 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo? - ¿Me siento mal con lo que gano? - ¿Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable? - ¿Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas? - ¿Siempre me otorgan beneficios adicionales? - ¿La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza? - ¿Se reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo? 			
	Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración del servicio - Cumplimiento de horarios 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Siento que doy más de lo que recibo de la institución? - ¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando? - ¿Me disgusta mi horario? - ¿El horario de trabajo me resulta incómodo? - ¿El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido? 			
	Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Compañerismo - Solidaridad mutua 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones? 			

			<ul style="list-style-type: none"> - ¿Me agrada trabajar con mis compañeros? - ¿La relación que tengo con mis superiores es cordial? - ¿El jefe es comprensivo (a)? - ¿Es grata la disposición de mi jefe cuando le hago alguna consulta sobre mi trabajo? - ¿La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo? 			
	Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimiento por logros - Sentimiento de realización 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Me siento realmente útil con la labor que realizo? - ¿Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo? - ¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia? - ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser? - ¿Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente? - ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo? - ¿La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra? 			

2.3 Población y muestra

Población

Para esta investigación la población está conformada por 101 trabajadores administrativos de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa 2018.

Muestra

La muestra universal tipo censal está conformada por 99 trabajadores administrativos de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa 2018.

Cuadro 1 – Número de trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa

Trabajadores	Número	%
Administrativos	101	100

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

Técnica e instrumento

Cómo técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se utilizó el formulario tipo cuestionario y una escala Likert Adaptado Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham que consta de 23 enunciados dirigidos al personal administrativo de la Gerencia Regional de Salud Arequipa esto con el fin de valorar la motivación por otro lado el segundo es un cuestionario tipo Likert modificado este valor a la satisfacción laboral su elaboración y la validación de este ha sido realizado por Sonia Palma Carrillo en el trabajo satisfacción laboral SL - SPC el cual consta de 30 ítems al personal de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa.

Ficha de Instrumento Motivación

Nombre del Instrumento	Autor	País de Origen	Aspectos que Evalúa
Job Diagnostic Survey and Job Characteristics Index	Hackman y Oldham	Estados Unidos 1975	Características asociadas a la motivación hacia el trabajo

Ficha de Instrumento Satisfacción Laboral

Nombre del Instrumento	Autor	País de Origen	Aspectos que Evalúa
Satisfacción Laboral (SL - SPC)	Sonia Palma Carrillo	Perú 1999	Nivel de satisfacción global y específica en relación con las condiciones físicas , beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal

Validez y confiabilidad

La validez se realizó por juicio de expertos

En relación a la confiabilidad se realizó con el método de Alfa de Cronbach

Análisis de la Variable Motivación

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	15	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,695	23

Análisis de la Variable Satisfacción Laboral

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,571	30

E CONSISTENCIA

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis estadístico se tomó una encuesta a los trabajadores y en base a ello se obtuvieron resultados los cuales se valoraron para luego procesarlos de forma individual y relacionarlos de forma dimensional mediante el software estadístico spss versión 22 o afines.

El análisis estadístico se trabajó mediante tablas y figuras por cada dimensión, así como, un análisis individual de hipótesis mediante la correlación de rho Spearman

2.6. Aspectos éticos

Para la recolección de información se solicitó autorización correspondiente a la Gerencia Regional de Salud Arequipa.

En el tratamiento de la información se respetó la veracidad de los datos suministrados por la entidad, así como la confidencialidad respecto de la investigación realizada; de igual modo se entregó los resultados obtenidos.

III. RESULTADOS

3.1 Estadística Descriptiva:

Mostramos en el presente cuadro el consolidado de la variable “Motivación”, el cual se aplicó a la muestra de 99 Trabajadores Administrativos de la Gerencia de Regional de Salud-2018, se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 01. Niveles de la Variable 1: Motivación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00
Bajo	16	16.16
Bueno	60	60.61
Muy bueno	23	23.23
Total	99	100.00

Fuente: Base de datos

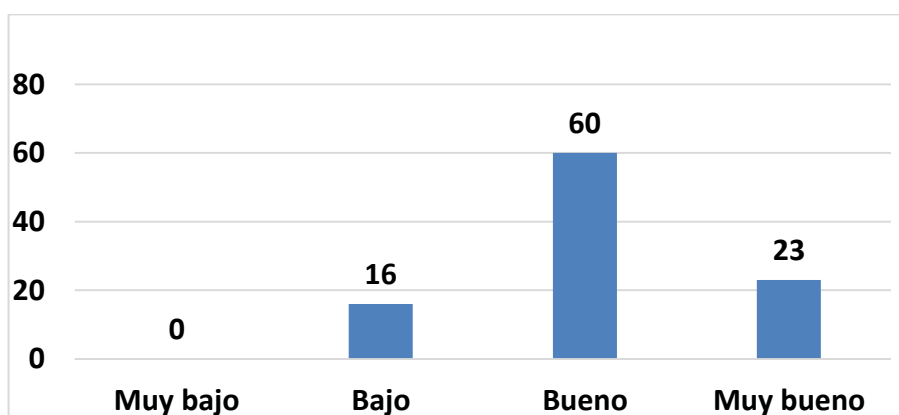


Figura 1 Variable 1: Motivación

Análisis e interpretación

Según la tabla 01 y la figura 01 se puede apreciar que de los niveles de “motivación” de los 99 trabajadores administrativos de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa 2018, 60 trabajadores administrativos que representa el (60.61%) perciben que la motivación es bueno; luego 23 trabajadores administrativos que

representan el (23.23%) perciben que la la motivación es muy bueno; también se aprecia que 16 trabajadores administrativos piensan que la motivación es bajo y ninguno piensa que la motivación es muy bajo.

Dedución

De la tabla 01 Figura 01 podemos deducir que un porcentaje alto de 60% opinan que la Motivación es buena contra ningún trabajador que la percibe como muy mala en la Gerencia Regional de Salud Arequipa 2018.

Tabla 02. Niveles de la dimensión 1: Variedad de Tareas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00
Bajo	14	14.14
Bueno	60	60.61
Muy bueno	25	25.25
Total	99	100.00

Fuente: Base de datos

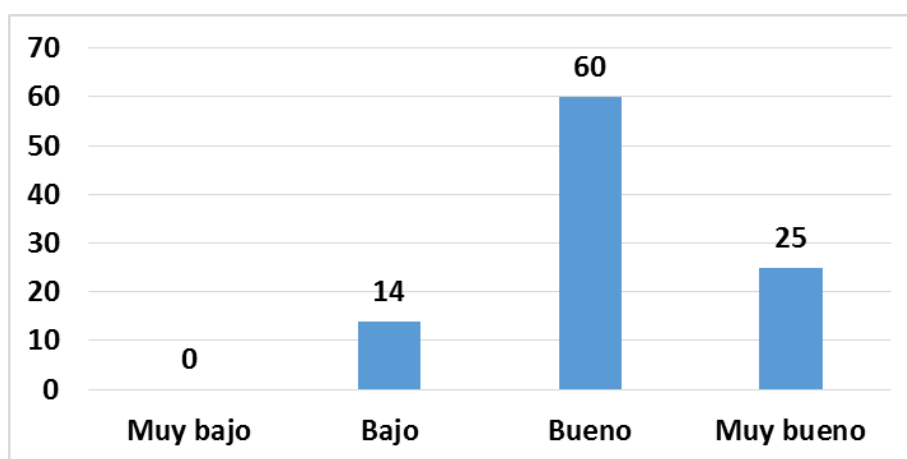


Figura 2. Dimensión 1: Variedad de Tareas

Análisis e interpretación

Podemos observar en la tabla 02 y figura 02 que de los niveles de la dimensión 1 correspondiente a la variable 1 “variedad de tareas”, de los 99 trabajadores administrativos, 60 trabajadores administrativos que representan el (60.21%) perciben esta dimensión como bueno; así como 25 trabajadores administrativos que representan el (25.25%) perciben que la dimensión variedad de tareas es muy bueno; 14 trabajadores administrativos que representan el (14.14%) perciben como bajo esta dimensión y ningún trabajador cree que es muy bajo.

Deducción

De la tabla 02 figura 02 se deduce que un alto porcentaje de 60% perciben la dimensión Variedad de Tareas como buena, contra un 14.14% que la percibe como bajo en la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Tabla 03. Niveles de la dimensión 2: Identidad de Tareas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	2.02
Bajo	14	14.14
Bueno	46	46.46
Muy bueno	37	37.37
Total	99	100.00

Fuente: Base de datos

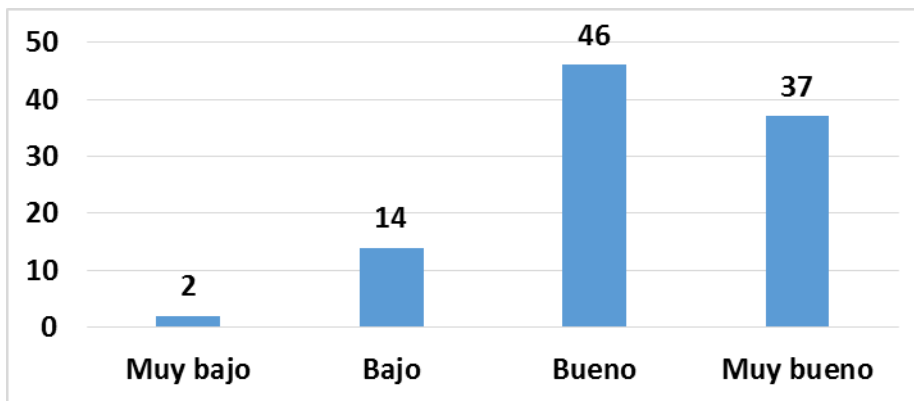


Figura 3. Dimensión 2: Identidad de Tareas

Análisis e interpretación

Para la dimensión 2 correspondiente a la variable 1 “Identidad de tareas”, según la tabla y figura 3, de la muestra de trabajadores administrativos (99), 46 trabajadores administrativos que representan el (46.46%) la perciben como bueno; 37 trabajadores administrativos que representan el (37.37%) perciben que la dimensión identidad de tareas es muy bueno; asimismo 14 trabajadores administrativos que representan el (14.14%) perciben como bajo esta dimensión y 02 trabajadores (2.02%) cree que es muy bajo.

Deducción

De la tabla 03 figura 03 se pudo deducir que el 46.46% de trabajadores percibe la dimensión Identidad de tareas como alto contra un 2.02% que la percibe como muy bajo en la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Tabla 04. Niveles de la dimensión 3: Importancia de la tarea

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	8	8.08
Bajo	28	28.28
Bueno	43	43.43
Muy bueno	19	19.19
Total	98	98.99

Fuente: Base de datos

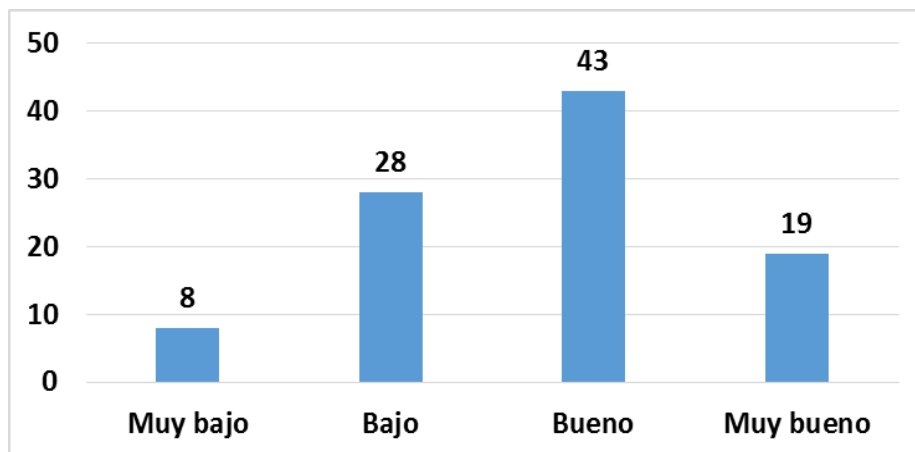


Figura 4. Dimensión 3: Importancia de la Tarea

Análisis e interpretación

Se pudo apreciar en la tabla 04 y figura 04 que los niveles de la dimensión 3 correspondiente a la variable 1 “importancia de la tarea”, de los 99 trabajadores administrativos, 43 trabajadores administrativos que representan el (43.43%) perciben esta dimensión como bueno; así como 28 trabajadores administrativos que representan el (28.28%) la perciben como bajo; 19 trabajadores administrativos que representan el (19.19%) perciben la dimensión como muy bueno y 08 trabajadores (8.08%) creen que es muy bajo.

Deducción

De la tabla 04 figura 04 se deduce que un alto porcentaje de 43.43% perciben la dimensión Importancia de tarea como buena, contra un 8.08% que la percibe como muy bajo, en la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Tabla 05. Niveles de la dimensión 4: Autonomía

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	3.03
Bajo	18	18.18
Bueno	43	43.43
Muy bueno	35	35.35
Total	99	100.00

Fuente: Base de datos

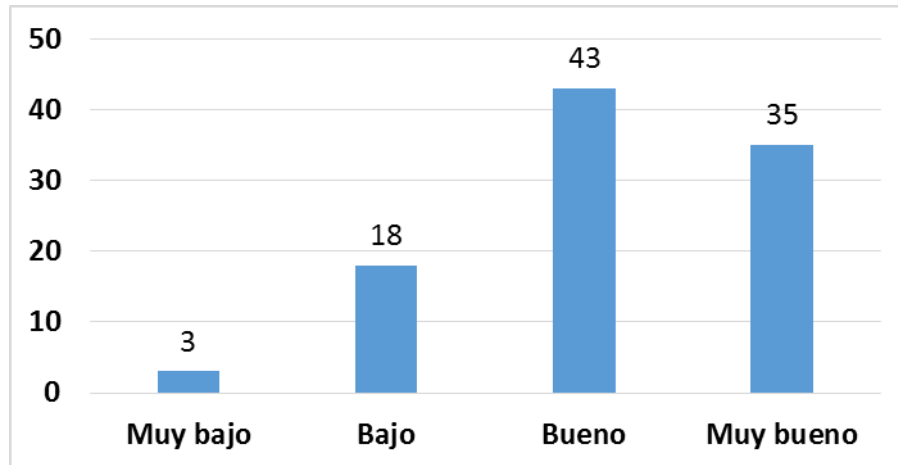


Figura 5. Dimensión 4: Autonomía

Análisis e interpretación

Según la tabla 05 y figura 05 se observó que los niveles de la dimensión 4 correspondiente a la variable 1 “autonomía”, de los 99 trabajadores administrativos, 43 trabajadores administrativos que representan el (43.43%) perciben esta dimensión como bueno; asimismo, 35 trabajadores administrativos que representan el (35.35%) la perciben muy bueno; solo 18 trabajadores administrativos que representan el (18.18%) perciben como bajo y por último 03 trabajadores (3.03%) la considera muy bajo.

Deducción

De la tabla 05 figura 05 se deduce que un alto porcentaje de 43.43% perciben la dimensión Autonomía como buena, contra un 3.03% que la percibe como muy baja, en la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Tabla 06. Niveles de la dimensión 5: Retroalimentación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	4.04
Bajo	38	38.38
Bueno	52	52.53
Muy bueno	5	5.05
Total	99	100.00

Fuente: Base de datos

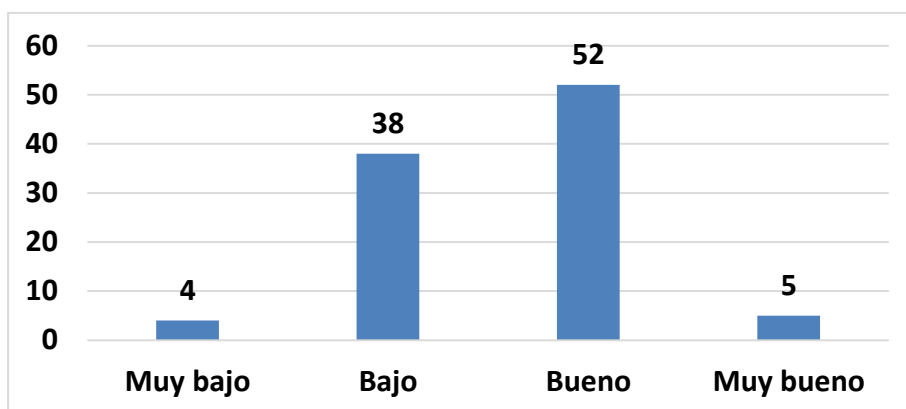


Figura 6. Dimensión 5: Retroalimentación

Análisis e interpretación

En la tabla 06 y figura 06 se valora que los niveles de la dimensión 5 correspondiente a la variable 1 “retroalimentación”, de los 99 trabajadores administrativos tomados como muestra, 52 trabajadores administrativos que representan el (52.53%) la valoran como bueno; 38 trabajadores administrativos que representan el (38.38%) perciben que la dimensión retroalimentación es bajo; asimismo 5 trabajadores administrativos que representan el (5.05%) perciben esta dimensión como muy bueno y 04 únicamente (4.04%) cree que es muy bajo.

Deducción

De la tabla 06 figura 06 se deduce que un porcentaje de 52.53% perciben la dimensión Retroalimentación como buena, contra un 4.04% que la percibe como muy baja, en la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Tabla 07. Niveles de la variable 2: Satisfacción Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00
Bajo	20	20.20
Bueno	73	73.74
Muy bueno	6	6.06
Total	99	100.00

Fuente: Base de datos

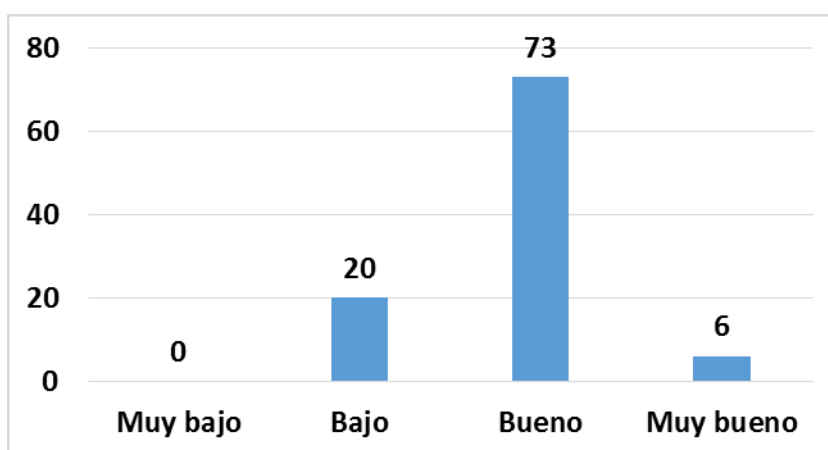


Figura 7. Variable 2: Satisfacción Laboral

Análisis e interpretación

Para la tabla 07 y la figura 07 los niveles de “satisfacción laboral” de los 99 trabajadores administrativos de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa 2018, resultó que 73 trabajadores administrativos que representa el (73.74%) perciben que la satisfacción laboral es bueno; asimismo, 20 trabajadores administrativos que representan el (20.20%) perciben que la satisfacción laboral es bajo; se aprecia que 6 trabajadores administrativos (6.06%) piensan que la satisfacción laboral es muy bueno y ninguno la valora como muy bajo.

Deducción

De la tabla 07 figura 07 se deduce que un porcentaje bastante alto de 73.74% perciben la Satisfacción laboral es buena y ningún trabajador la valora como muy baja, en la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Tabla 08. Niveles de la dimensión 1: Condiciones Físicas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	20	20.20
Bajo	28	28.28
Bueno	35	35.35
Muy bueno	16	16.16
Total	99	100.00

Fuente: Base de datos

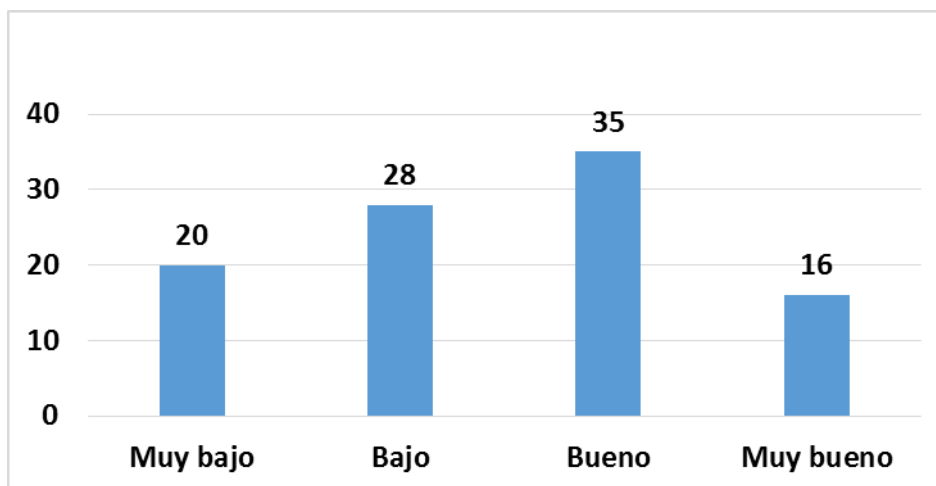


Figura 8. Dimensión 1: Condiciones Físicas

Análisis e interpretación

Según la tabla 08 y figura 08 se observan los niveles de la dimensión 1 correspondiente a la variable 2 “condiciones físicas”, que de los 99 trabajadores administrativos, 35 trabajadores administrativos que representan el (35.35%) señalan esta dimensión como bueno; 28 trabajadores administrativos que representan el (28.28%) la perciben como bajo; 20 trabajadores administrativos que representan el (20.20%) perciben esta dimensión como muy bajo y por ultimo 16 trabajadores (16.16%) cree que es muy bueno.

Deducción

De la tabla 08 figura 08 se deduce que un porcentaje medio de 35.35% considera la dimensión Condiciones físicas como buena, mientras 16.16% la consideran muy buena, en la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Tabla 09. Niveles de la dimensión 2: Beneficios

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	8	8.08
Bajo	44	44.44
Bueno	47	47.47
Muy bueno	0	0.00
Total	99	100.00

Fuente: Base de datos

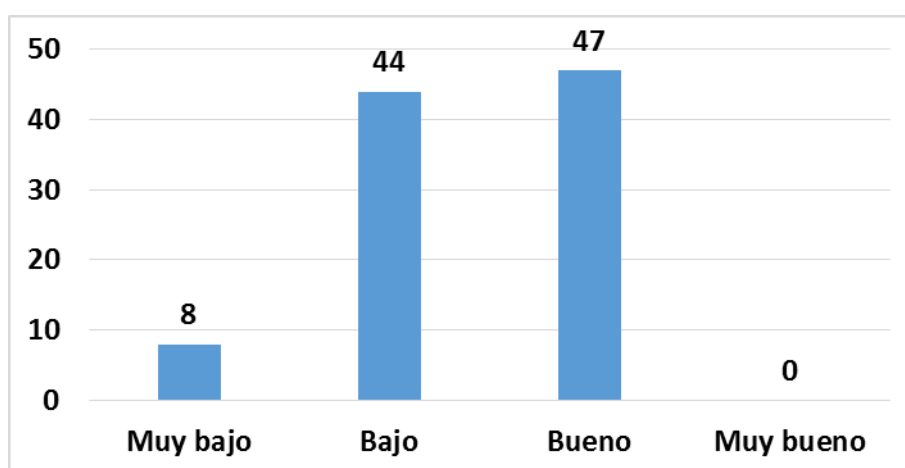


Figura 9. Dimensión 2: Beneficios

Análisis e interpretación

Según la tabla 09 y figura 09 se aprecia que los niveles de la dimensión 2 correspondiente a la variable 2 “beneficios”, de los 99 trabajadores administrativos, 47 trabajadores administrativos que representan el (47.47%) señalan esta dimensión como bueno; asimismo 44 trabajadores administrativos que representan el (44.44%) perciben que la dimensión beneficios es bajo; solo 8 trabajadores administrativos que representan el (8.08%) la perciben como muy bajo y ningún trabajador considera muy bueno.

Deducción

De la tabla 09 figura 09 se pudo deducir que 47.47% considera la dimensión Beneficios como buena, contra el 8.08% que la consideran como muy baja, en la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Tabla 10. Niveles de la dimensión 3: Políticas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	19	19.19
Bajo	45	45.45
Bueno	26	26.26
Muy bueno	9	9.09
Total	99	100.00

Fuente: Base de datos

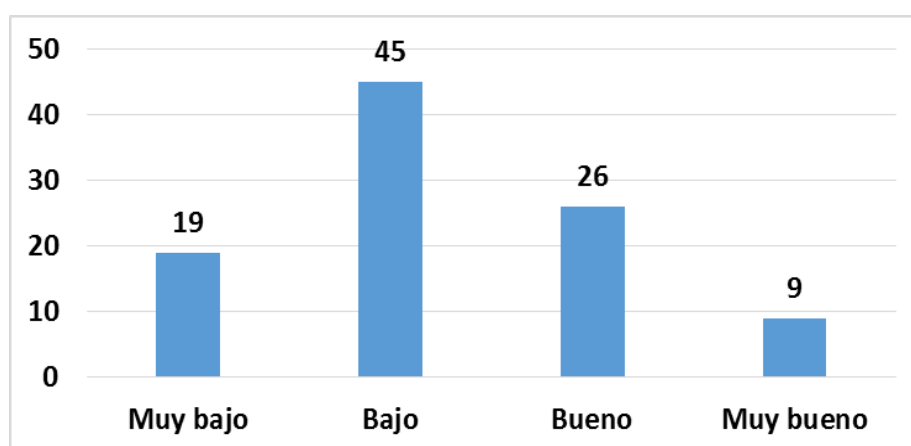


Figura 10. Dimensión 3: Políticas

Análisis e interpretación

En la tabla 10 y figura 10 se puede advertir que los niveles de la dimensión 3 correspondiente a la variable 2 “políticas”, de los 99 trabajadores administrativos, 45 trabajadores administrativos que representan el (45.45%) señalan esta dimensión como bajo; asimismo 26 trabajadores administrativos que representan el (26.26%) perciben que la dimensión políticas es bueno; asimismo 19 trabajadores administrativos que representan el (19.19%) perciben esta dimensión como muy bajo y 9 (9.09%) trabajadores la perciben como muy bueno.

Deducción

De la tabla 10 figura 10 se deduce que un porcentaje aceptable de 45.45% considera la variable Políticas como baja y un 9.09% la considera como muy buena en la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Tabla 11. Niveles de la dimensión 4: Relaciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	2.02
Bajo	18	18.18
Bueno	57	57.58
Muy bueno	22	22.22
Total	99	100.00

Fuente: Base de datos

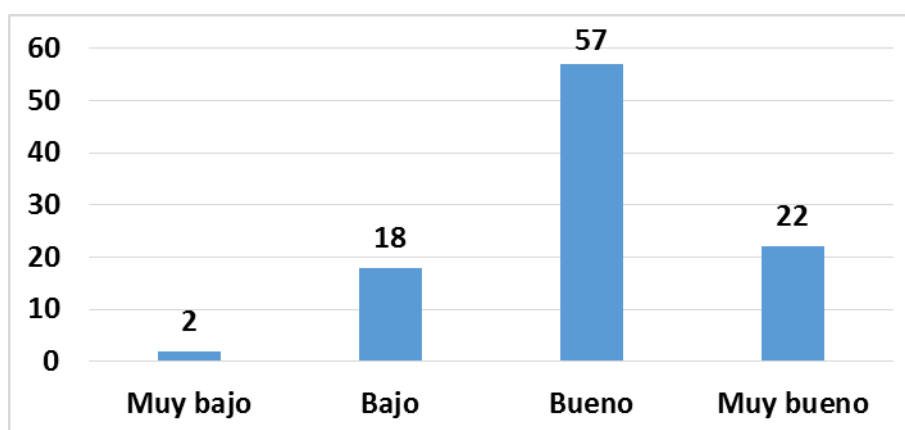


Figura 11. Dimensión 4: Relaciones

Análisis e interpretación

Según la tabla 11 y figura 11 se aprecia que los niveles de la dimensión 4 correspondiente a la variable 2 “relaciones”, de los 99 trabajadores administrativos, 57 trabajadores administrativos que representan el (57.58%) señalan esta dimensión como bueno; asimismo 22 trabajadores administrativos que representan el (22.22%) perciben que la dimensión relaciones como muy bueno; asimismo 18 trabajadores administrativos que representan el (18.18%) perciben esta dimensión como bajo y 2 (2.02%) trabajadores la perciben como muy bajo.

Deducción

De la tabla 11 figura 11, se deduce que un porcentaje alto de 57.58% valoran la dimensión Relaciones como buena contra un mínimo de 2.02% que la perciben como muy bajo en la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Tabla 12. Niveles de la dimensión 5: Realización Personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00
Bajo	4	4.04
Bueno	38	38.38
Muy bueno	57	57.58
Total	99	100.00

Fuente: Base de datos

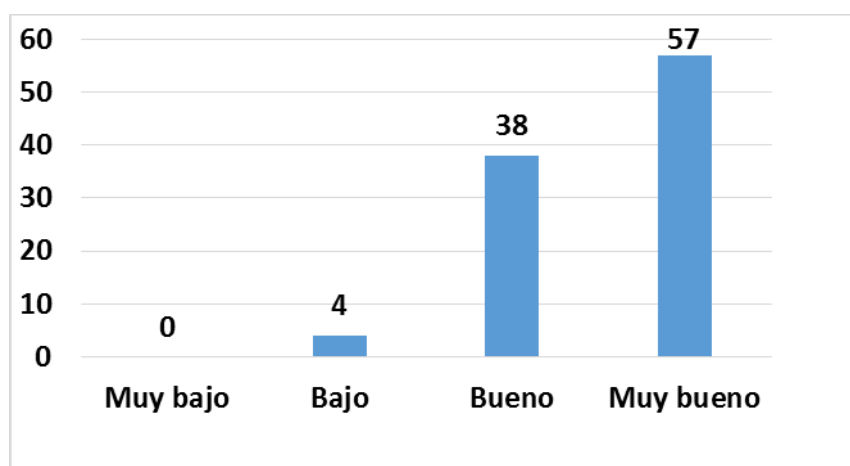


Figura 12. Dimensión 5: Realización Personal

Análisis e interpretación

Según la tabla 12 y figura 12 se aprecia que los niveles de la dimensión 5 correspondiente a la variable 2 “realización personal”, de los 99 trabajadores administrativos, 57 trabajadores administrativos que representan el (57.58%) señalan esta dimensión como muy bueno; asimismo 38 trabajadores administrativos que representan el (38.38%) perciben la dimensión realización personal como bueno; también 4 trabajadores administrativos que representan el (4.04%) perciben esta dimensión como bajo y ningún trabajador la percibe como muy bajo.

Dedución

De la tabla 12 figura 12, deducimos que un porcentaje de 57.58% percibe la dimensión Realización personal como muy buena y 4.04% la percibe como bajo, mientras ningún trabajadora la valora como muy baja. en la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

3.2 Contrastación de hipótesis

3.2.1. Contrastación de la hipótesis general

El contraste de hipótesis requiere de ciertos procedimientos que se ha podido certificar a través de los planteamientos y estudios de diversos autores, cada uno de ellos con sus respectivas características y peculiaridades, motivo por el cual era necesario decidir por uno de ellos para su aplicación en esta investigación.

Para (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010), “es una proposición respecto a uno o varios parámetros y lo que se busca es determinar si la hipótesis es congruente con los datos obtenidos en la muestra” (p.443).

Respecto a la prueba de hipótesis general, se utilizó el estadígrafo coeficiente de correlación “rho” de Spearman, que se define como

$$r = \frac{S_{x,y}}{S_x S_y}$$

Dónde:

r : Coeficiente de correlación entre “X” y “Y”

Sx: Desviación típica de “X”

Sy: Desviación típica de “Y”

Sx,y:Covarianza entre “X” y “Y”

Tabla 13:
Coeficiente de correlación hipótesis general

Correlaciones				
		V1 Motivación		V2 Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	V1 Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,491**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	99	99
	V2 Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,491**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

“rho” de Spearman = 0,491

Teniendo como referencia a (Hernandez, 2010) se tiene la siguiente equivalencia (p.453):

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Ya que la “rho” de Spearman es 0,491, se considera como correlación positiva débil, veamos la contrastación de hipótesis general.

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H₀: No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

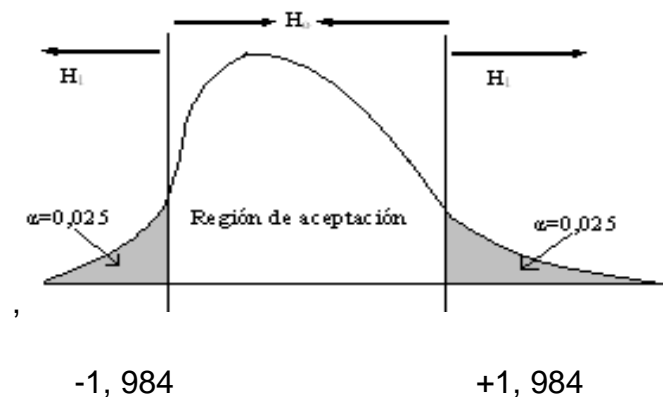
Hipótesis alterna: H_1 : Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa en el año 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha = 0,05.$$

$$gl = 101 - 2 = 99$$

De la tabla t Student tenemos: valor crítico = 1,984



c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 101$$

$$rho = 0,491$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = \frac{0,491\sqrt{101-2}}{\sqrt{1-0,491^2}}$$

$$tc = 5.609$$

d) Decisión estadística:

Puesto que tc es mayor que t tabular ($5.609 > 1,984$) en consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_1 .

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

3.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica N° 01:

Tabla 14:

Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 01

Correlaciones				
			V1 Motivación	D1 Condiciones Físicas
Rho de Spearman	V1 Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	,249*
		Sig. (bilateral)		.013
		N	99	99
	D1 Condiciones Físicas	Coefficiente de correlación	,249*	1.000
		Sig. (bilateral)	.013	
		N	99	99

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Teniendo como referencia a (Hernandez, 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Siendo la “rho” de Spearman 0,249, está es considerado como correlación positiva muy débil. Ahora veamos la contrastación de hipótesis específica 01.

a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 01:

Hipótesis nula: H_0 : No existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión condiciones físicas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

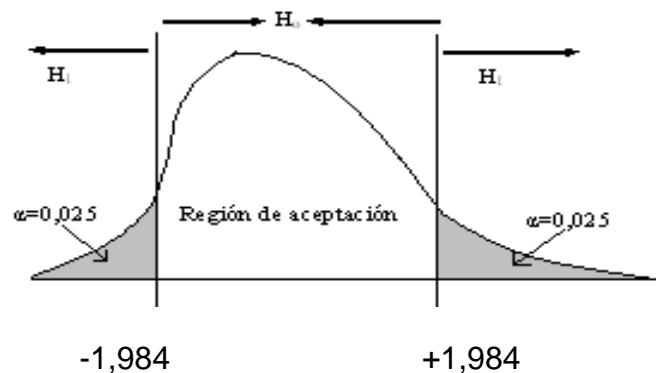
Hipótesis alterna: H_1 : Existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión condiciones físicas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 101 - 2 = 99$$

De la tabla t Student tenemos: valor crítico = 1,984



c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 101$$

$$\rho = 0,249$$

$$tc = \frac{0,249\sqrt{N-2}}{\sqrt{1 - 0,249^2}}$$

$$tc = \frac{0,249\sqrt{101 - 2}}{\sqrt{1 - 0,249^2}}$$

$$tc = 2.558$$

d) Decisión estadística:

Puesto que t_c es mayor que t tabular ($2.558 > 1,984$), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_1 .

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión condiciones físicas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

Hipótesis específica N° 02:

Tabla 15:
Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 02

			V1 Motivación	D2 Beneficios
Rho de Spearman	V1 Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	,285**
		Sig. (bilateral)		.004
		N	99	99
	D2 Beneficios	Coefficiente de correlación	,285**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Teniendo como referencia a (Hernandez, 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Puesto que la "rho" de Spearman es 0,285, la correlación es positiva muy débil. Veamos la contrastación de la hipótesis específica N° 02:

a) Planteamiento de la hipótesis específica 2:

Hipótesis nula: H_0 : No existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión beneficios en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

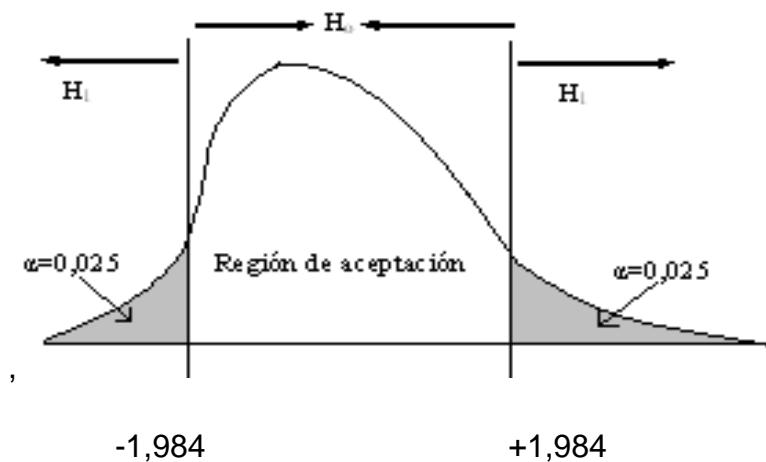
Hipótesis alterna: H_1 : Existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión beneficios en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

b) Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 101 - 2 = 99$$

De la tabla t Student tenemos: valor crítico = 1,984



c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 101$$

$$\rho = 0,285$$

$$tc = \frac{0,285\sqrt{101-2}}{\sqrt{1-0,285^2}}$$

$$tc = \frac{0,285\sqrt{101-2}}{\sqrt{1-0,285^2}}$$

$$tc = 2.959$$

d) Decisión estadística:

Puesto que t_c es mayor que t tabular ($2.959 > 1,984$), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_1 .

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión beneficios en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

Hipótesis específica N° 03:

Tabla 16:

Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 03

Correlaciones				
			V1 Motivación	D3 Políticas
Rho de Spearman	V1 Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	,266**
		Sig. (bilateral)		.008
		N	99	99
	D3 Políticas	Coefficiente de correlación	,266**	1.000
		Sig. (bilateral)	.008	
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Teniendo como referencia a (Hernandez, 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Siendo la “rho” de Spearman 0, 266 nos indica que si existe correlación.

Veamos la contrastación de la hipótesis específica N° 03:

a) Planteamiento de la hipótesis específica 3:

Hipótesis nula: H_0 : No existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión políticas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

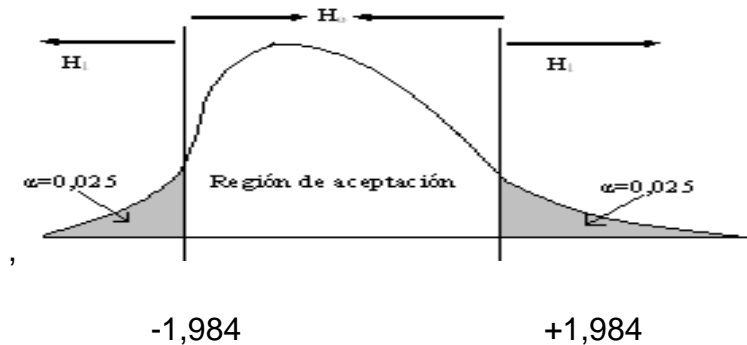
Hipótesis alterna: H_1 : Existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión políticas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 101 - 2 = 91$$

De la tabla t Student tenemos: valor crítico = 1,984



c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 101$$

$$\rho = 0,266$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = \frac{0,266\sqrt{101-2}}{\sqrt{1-0,266^2}}$$

$$tc = 2.747$$

d) Decisión estadística:

Puesto que t_c es mayor que t tabular ($2.747 > 1,984$), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_1 y se rechaza la hipótesis nula H_0 .

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe relación directa y significativa entre el la motivación y la dimensión políticas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

Hipótesis específica N° 04:

Tabla 17:
Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 04

Correlaciones				
		V1 Motivación		D4 Relaciones
Rho de Spearman	V1 Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	,413**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	99	99
	D4 Relaciones	Coefficiente de correlación	,413**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Teniendo como referencia a (Hernandez, 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Como resultado tenemos que la “rho” de Spearman es 0,413, por tal, se considera como correlación positiva muy débil. Veamos la contrastación de la hipótesis específica N° 04:

a) Planteamiento de la hipótesis específica 4:

Hipótesis nula: H_0 : No existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión relaciones en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

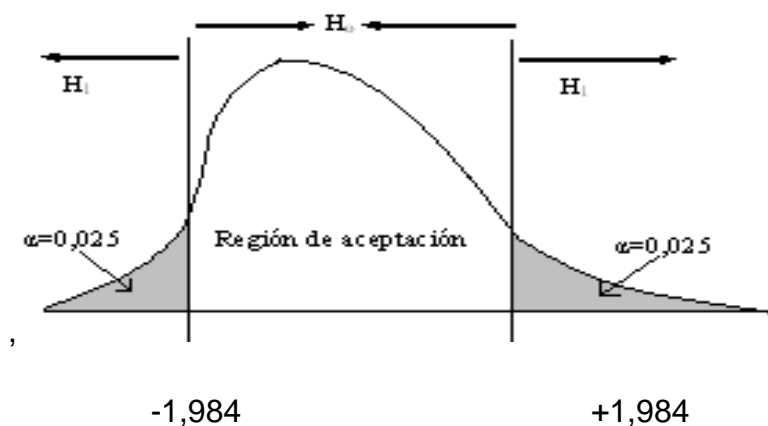
Hipótesis alterna: H_1 : Existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión relaciones en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

b) Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

$$gl = 101 - 2 = 99$$

De la tabla t Student tenemos: valor crítico = 1,984



c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 101$$

$$rho = 0,413$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = \frac{0,413\sqrt{101-2}}{\sqrt{1-0,413^2}}$$

$$tc = 4,515$$

d) Decisión estadística:

Puesto que tc es mayor que t tabular ($4,515 > 1,984$), en consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_1 y se rechaza la hipótesis nula H_0 .

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión relaciones en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2018

Hipótesis específica N° 05:

Tabla 18:
Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 05

		Correlaciones		
			V1 Motivación	D5 Realización Personal
Rho de Spearman	V1 Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	,321**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	99	99
D5 Realización Personal	D5 Realización Personal	Coefficiente de correlación	,321**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	99	99

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Teniendo como referencia a (Hernandez, 2010) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Siendo la “rho” de Spearman 0,321, éste es considerado como correlación positiva débil. Ahora veamos la contrastación de la hipótesis específica N° 05:

a) Planteamiento de la hipótesis específica 5:

Hipótesis nula: H₀: No existe una relación directa y significativa entre gestión del cambio y desarrollo de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

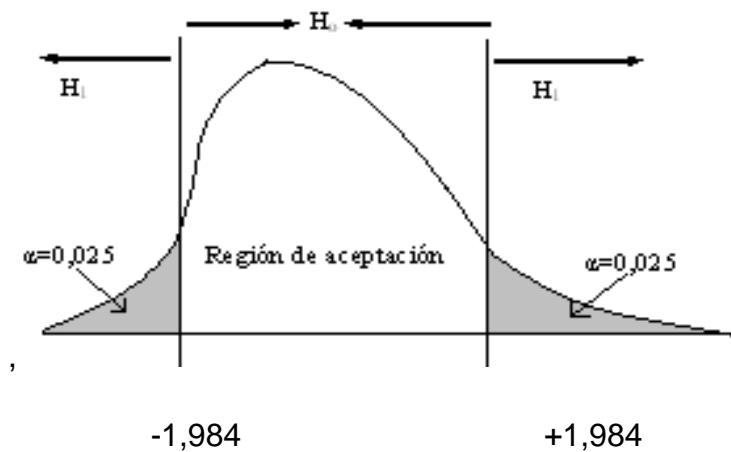
Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre gestión del cambio y desarrollo de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

b) Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 101 - 2 = 91$$

De la tabla t Student tenemos: valor crítico = 1,984



c) Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 101$$

$$rho = 0,321$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = \frac{0,321\sqrt{101-2}}{\sqrt{1-0,321^2}}$$

$$tc = 3.368 \quad 3.19 \quad 0.947$$

d) Decisión estadística:

Puesto que t_c es mayor que t tabular ($3.368 > 1,984$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula específica 5 (H_0) y se acepta la hipótesis alterna específica 5 (H_1).

e) Conclusión estadística:

Se concluye que existe relación directa y significativa entre la la motivación y la dimensión relaciones en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.

IV. DISCUSIÓN

En el presente trabajo mostramos el consolidado de la variable “motivación”, el cual se aplicó a 99 trabajadores administrativos de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2018, el cual como se pudo comprobar una gran parte de los trabajadores administrativos percibe la motivación como buena por cuanto podemos deducir que los incentivos y/o métodos aplicados motivan al trabajador, a esto hay que agregar que ningún trabajador percibe la motivación como baja, lo cual quiere decir que de alguna manera por diferentes aspectos los trabajadores se sienten motivados a realizar sus tareas diarias lo que recae sobre un bienestar laboral y superación personal e institucional.

Respecto de la dimensión 2, “variedad de tareas”, según la investigación realizada podemos observar que la mayoría de trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Arequipa, perciben a esta como buena mientras que ningún trabajador la percibe como muy baja, es decir que los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Arequipa, no consideran que el cumplimiento de tareas variadas ocasione dificultades en sus actividades diarias que decaigan en una desmotivación laboral.

Para la dimensión de “identidad de tareas” poco más de la mitad de trabajadores la perciben como buena existiendo un mínimo porcentaje para quienes es muy mala, analizando las dimensiones 2 y 3, podemos observar que existe diversidad de tareas que realizan los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Arequipa, sin embargo, estos no las tienen bien identificadas, por lo que podríamos determinar que a pesar de no ocasionar desmotivación en los trabajadores, existe desorden de actividades que actualmente puede no ir en contra, siendo importante mejorar este aspecto a fin de evitar conflictos posteriores.

La dimensión 3 de la variable N° 1 “importancia de la tarea” denota que para un porcentaje menor a la mitad cree que esta variable es buena existiendo trabajadores que la consideran muy baja, esta es una dimensión de gran importancia, ya que si el servidor “no se la cree” no está en la capacidad de realizar bien su trabajo, por lo que la Entidad debe poner

mayor atención en el aspecto de promover ciclos de capacitaciones dirigidos a los servidores pero segmentados de acuerdo a las actividades de estos, de tal manera que se vean capacitados y actualizados, tiene también que ver la dotación de material e insumos.

Aquí vemos la dimensión “autonomía” continua como una constante que menos de la mitad de la muestra considera solo BUENA la dimensión, por tal podemos considerar que los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Arequipa, sienten realizar sus actividades con autonomía, sin embargo existe un mínimo que no cuenta con esta autonomía, se entiende que los trabajadores nos encontramos bajo la orden de funcionarios y las actividades giran en torno a coordinaciones y sobre todo al cumplimiento de normativa vigente, por lo que un mayor conocimiento de las actividades de los cargos ayudaran con la autonomía necesaria.

La dimensión “retroalimentación” supera el porcentaje de las anteriores, lo que sugiere que existe una buena respuesta a las comunicaciones entre servidores y funcionarios para las coordinaciones laborales, siendo muy bajo el porcentaje de los que no lo consideran así y este aspecto deviene en una buena motivación.

La encuesta aplicada respecto de la variable 2 “satisfacción laboral”, deja como resultado que la satisfacción laboral es buena para un gran porcentaje de trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Arequipa y esto es oportuno, puesto que a pesar de las dificultades que se pudieron observar con las dimensiones de la variable motivación, los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Arequipa se sienten satisfechos laboralmente, esto solo denota que se puede mejorar los aspectos antes indicados poniendo orden tanto en funciones como en personas, para colocar a cada quien donde corresponde.

La dimensión 1 de la variable 2 “condiciones físicas” resulta con porcentajes bajos dividido entre los que lo consideran como bueno, muy bueno y muy bajo, aquí si podemos notar que existe cierta insatisfacción por las condiciones de los ambientes donde desempeñan sus labores los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud Arequipa, este es un

problema algo complicado por cuanto no resulta fácil la adecuación y ampliación de ambiente por limitaciones normativas y presupuestales, a este problema se suma el crecimiento de la población laboral indiscriminada de trabajadores, en condiciones y modalidades contractuales no adecuadas.

Dimensión “beneficios” el tema de mayor conflicto entre los trabajadores, puesto que estos beneficios son lo que animan al servidor, lo motivan a realizar un mayor esfuerzo y provoca una mayor satisfacción, aquí podemos observar que un porcentaje medio la considera solo como buena, casi al mismo nivel se encuentran los que la consideran como bajo y esto se puede darse a raíz de la diferencia de regímenes laborales que existen al administración pública.

Veamos la siguiente dimensión “políticas” resultado preocupante puesto que un alto porcentaje considera esta dimensión como baja y es que si bien es cierto el sector cuenta con políticas definidas estas no son difundidas entre el personal para conocimiento, entonces resulta que el medio de comunicación de estas solo resulta como comentario o critica sin tener una idea clara, por lo que se hace necesario incidir sobre esta aspecto en comunicados y otros medios de comunicación al interior de la entidad.

Un tema muy importante la dimensión “relaciones” sin embargo un porcentaje alto considera estas relaciones solo como buenas, sin llegar a muy buenas, es importante esta dimensión por cuanto básicamente recae sobre las relaciones la motivación y la satisfacción laboral, a una mala acción hay una mala reacción, manteniendo un buen tato y respeto, incluso al momento de tener que realizar una llamada de atención, mejoraran las relaciones y esto recaerá sobre un mejor ambiente laboral y satisfacción.

La dimensión “realización personal” esta dimensión marca la diferencia, aquí si contamos con alto porcentaje en muy bueno, lo que quiere decir que los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa, se sienten realizados como personas con la labor que realizan en la institución.

De los cuadros y Figuras visualizados de nuestra hipótesis general se deduce que la motivación tiene una relación directa significativa con la satisfacción laboral, para ello realizando la correlación de las variables de estudio, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, porque la t calculada es mayor que la t tabular ($5.609 > 1,984$), concluyendo que si existe una relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018, (Tabla N° 13).

Los resultados se ven reforzados en la idea, con el aporte de Sum (2015) “Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango” de diseño descriptiva correlacional comprobando la hipótesis de que es latente la relación entre la motivación y la satisfacción laboral

Es así que vemos que en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2018 no es ajena esta circunstancia, pues su sentir es el de tener satisfacción laboral en tanto puedan tener la motivación que les permita lograr ello.

Respecto a la hipótesis específica N° 01 existe correlación significativa entre la motivación y la dimensión condiciones físicas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2018. Se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, porque la t calculada es mayor que la t teórica ($2.558 > 1,984$), concluyendo que si existe una relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión condiciones físicas de los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018, (Tabla 14). Esto muestra un comportamiento positivo en el trabajo, producto, como lo sostiene Robbins, (2009), de necesidades satisfechas que se refleja en el proceder laboral cumpliendo de esta manera de mejor manera las actividades laborales.

En la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud – 2018 los resultados se encuentran proporcionalmente divididos entre la las percepciones de esta dimensión bueno y malo, debido a que no toda la infraestructura es la adecuada en algunos casos producto del incremento

del recurso humano, del mismo modo en el aspecto de equipamiento algunos trabajadores sienten que no tienen los instrumentos necesarios para el desarrollo de sus labores.

En relación a la hipótesis específica N° 02, existe relación directa y significativa entre la motivación y los beneficios de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018; realizando su Correlación se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que si existe relación directa y significativa, ya que la t_c es mayor que t tabular ($2.959 > 1,984$) (Tabla 15).

En la tesis de Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz, (2012) “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” se desprende que los trabajadores tienen disposición al trabajo el trabajo y a los beneficios no económicos. De igual modo, se aprecia que las retribuciones económicas no tienen mayor importancia para algunos sujetos de estudio.

En el caso de trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2018 vemos que si bien es cierto para un número significativo es importante la retribución económica también para otro grupo importante no lo es, produciendo insatisfacción en un sector.

De la hipótesis específica N° 03, existe relación directa y significativa entre la motivación y las “políticas” administrativas en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018; realizando su Correlación se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que si existe relación directa y significativa, ya que la t_c es mayor que t tabular ($2.747 > 1,984$) (Tabla 16).

Esto lo vemos apoyado en el trabajo de Serón (2010), en el trabajo de investigación “Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de enfermería que trabaja en el servicio de Pediatría del INEN” encontrando que hay nivel importante de enfermeras con un nivel de satisfacción de media a baja en lo referente a las políticas administrativas.

Esto lo observamos en los resultados de la presente investigación, la dimensión de políticas muestra resultados entre bueno a bajo debido a la disconformidad en los horarios y el tener que permanecer más tiempo del reglamentario en el centro de labores ello sin una retribución económica.

De la hipótesis específica N° 04, existe relación directa y significativa entre la motivación y la dimensión "relaciones" interpersonales de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018; realizando su Correlación, donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación directa y significativa dado que t_c es mayor que $t_{tabular}$ ($4.515 > 1,984$), (Tabla 17).

En lo encontrado por García, (2012) en el trabajo de investigación "La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables" encontró en los resultados que los trabajadores encontraban satisfacción laboral con relación a la retribución emocional vale decir que las relaciones con sus compañeros y jefes es razón suficiente para hallar motivación por consiguiente satisfacción al momento de desempeñar sus funciones.

En nuestros resultados apreciamos que la percepción de los trabajadores administrativos en la Gerencia Regional de Salud es alto, como consecuencia de una buena motivación.

De la hipótesis específica N° 05, existe relación directa y significativa entre la motivación y la "realización personal" de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018; realizando su Correlación, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, porque que la t calculada es menor que t teórica ($3.368 > 1,984$), concluyendo que existe relación directa y significativa, (Tabla 18).

En los hallazgos de la investigación de Bravo (2015), "Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima" se encontró de forma significativa que los trabajadores tenían niveles muy altos respecto de la autorrealización.

Al igual que en la presente investigación encontramos que la percepción de los trabajadores de la sede administrativa de Gerencia Regional de Salud es muy alto y alto referente a esta dimensión.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que si existe una relación directa entre la motivación y satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de “rho” de Spearman de 0.491, éste es considerado como correlación positiva, en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018; es decir a una mejor motivación, existe una mejor satisfacción laboral, (Tabla 13).

Segunda: Se concluye que si existe una relación significativa entre la motivación y las condiciones físicas, con un coeficiente de correlación de “rho” de Spearman de 0,249, está es considerado como correlación positiva, en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018; es decir a una mejor motivación, el trabajador percibe que las condiciones físicas de donde labora son mejores y aceptables, (Tabla 14).

Tercera: Se concluye que sí existe relación significativa entre la motivación y los beneficios, con un coeficiente de correlación de “rho” de Spearman es 0,285, está considerado como correlación positiva, en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018; es decir a una mejor motivación, se mejor la percepción de los beneficios, (Tabla 15).

Cuarta: Se concluye que si existe relación significativa entre la motivación y las políticas, con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,266, está considerado como correlación positiva, en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018; es decir a una mejor motivación, el mejor la percepción de las políticas (Tabla 16).

Quinta: Se concluye que si existe relación significativa entre la motivación y las relaciones está considerado como correlación positiva en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018; con un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.413, deduciendo que a una mayor motivación, mejoran las relaciones interpersonales. (Tabla 17).

Sexta: Se concluye que existe relación directa y significativa entre la motivación y la realización personal, considerado como correlación positiva en los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018; con un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.321, es decir a una mayor motivación, mejor es percibida la realización personal por el trabajador, (Tabla 18).

VI. RECOMENDACIONES

Primera: El Gerente Regional de Salud en coordinación con el Director de Recursos Humanos a través de los responsables de la unidad de capacitación, deberán generar los mecanismos que permitan un mayor involucramiento de los trabajadores con su institución, debiendo realizar cursos y programas alternativos motivacionales, mejorando el nivel de desempeño, redundando en la calidad del servicio que se presta a la colectividad, logrando así una mejor percepción de la satisfacción laboral de sus trabajadores. Segundo:

Segunda: Se recomienda al Director de Recursos Humanos el aprovechamiento de los trabajadores especializados tomando sus destrezas y conocimientos, para que sean transmitidas esas experiencias de manera directa a los trabajadores que se sientan con menos compromiso con su institución, esto permitirá mejorar el nivel motivacional, logrando de esa manera un óptimo nivel de satisfacción laboral.

Tercera: Se recomienda a la unidad de bienestar de personal fomentar el estímulo con premios, Resoluciones de felicitación, diplomas, promover espacios donde los trabajadores compartan y se forme un agradable ambiente de camaradería, de esta manera se puede incentivar la cohesión y pertenencia, logrando motivar y conseguir un nivel de desempeño de los trabajadores.

Referencias

2011. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios.

6ma. Ed. McGraw-Hill Interamericana. México. (s.f.).

Alfaro, R. L. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. San Martín.

Bravo. (2015). "Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima" . Lima.

Cañón, W. y. (2011). Asertividad: una habilidad social necesaria en los profesionales de enfermería y fisioterapia. Colombia.

Chiang, M. &. (2012). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. España.

Chiang, M. M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Contaduría y Administración.

Chiavenato, I. (2009). Introducción a la teoría general de la Administración.

Couter, R. y. (2010). Administración. Mexico.

Cuadra. (2012). "Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral".

Díaz, I. y. (2013). Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 de Tarapoto. Tarapoto.

- García. (2012). "La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables". España.
- García Sanz, V. (2012). La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables.
- González. (2013). "Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz". Lima.
- Hernández, C. (2013). ¿La carga mental de trabajo contribuye a explicar la motivación general y la motivación intrínseca?
- Hernandez, Fernández, & Baptista. (2010). 238, 240, 260, 443, 454.
- Hernández, R. F. (2006). Metodología de la Investigación.
- Juárez, J. R. (2011). Relación entre satisfacción laboral y productividad de los docentes de las Facultades de Educación y Salud de la Universidad Nacional de San Martín. San Martín.
- Machicao. (2017). "Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa – 2016. Arequipa.
- Madrigal. (2009). Habilidades Directivas. Mexico: Mc Graw Hill.
- Morrero, V. y. (2012). La Satisfacción Laboral. Un Acercamiento Teórico Metodológico para su estudio. España.

- Navarro, E. L. (2010). Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana . Valencia - Epaña.
- Padilla. (2013). La gestión del reconocimiento en la administración pública.
- Robbins, S. (2009). Teoría de la Planificación.
- Robbins, S. y. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación. Mexico.
- Rosillo, Y. V. (2012). La satisfacción laboral, un acercamiento teórico metodológico para su estudio. Cuba.
- Sáenz, R. y. (2017). "La relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa DCR Minería y Construcción en Arequipa, 2017". Arequipa.
- Seró. (2010). "Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de enfermería que trabaja en el servicio de Pediatría del INEN". Lima.
- Sum, M. (2015). "Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango". Mexico.
- Torres. (2014). "Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal del Servicio de Medicina y Cirugía del HNCASE" .
- Trujillo. (2014). "Motivación y satisfacción laboral del personal de la sede central del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2014".

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO:

Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

AUTOR(ES): José Alfredo De La Jara Riquelme

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa en el año 2018?	<p>General: Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Sede Administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018</p> <p>Específicos: 1. Determinar la relación significativa entre la motivación y la dimensión condiciones físicas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018. 2. Determinar si</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018</p>	<p>Correlacional: V1: Motivación V2: Satisfacción laboral</p>	<p>V1: Motivación Operacionalmente se recogerá la valoración de los trabajadores administrativos con respecto a las dimensiones de variedad de tareas, identidad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía, retroalimentación a través de una escala de Likert</p> <p>V2: Satisfacción laboral Operacionalmente se recogerá la valoración de los trabajadores administrativos con respecto a las dimensiones de condiciones físicas, beneficios, políticas,</p>	<p>Por su finalidad: Básica Por el enfoque: Cualitativa Por el Tipo: No experimental Por su carácter: Descriptiva/ Correlacional Por el alcance: transversal</p>

	<p>existe relación significativa entre la motivación y la dimensión beneficios en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.</p> <p>3. Determinar si existe relación significativa entre la motivación y la dimensión políticas en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.</p> <p>4. Determinar si existe relación significativa entre la motivación y la dimensión relaciones en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018.</p> <p>5. Determinar si existe relación significativa entre la motivación y la dimensión realización</p>			<p>relaciones, realización personal a través de una escala de Likert</p>	
--	--	--	--	--	--

	personal en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018				
--	--	--	--	--	--

MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES

TÍTULO: Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018 Investigador: José Alfredo De La Jara Riquelme		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Motivación Definición: Chiavenato (2009), Término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares, aplicados en el campo del trabajo.	Dimensión 1: Variedad de tareas Se refiere a la cantidad de habilidades y actividades necesarias para completar un trabajo. Si una persona requiere utilizar una amplia variedad de habilidades, más satisfactorio será su trabajo. Hackman y Oldham (1976)	1.1 Oportunidades 1.2 Habilidades 1.3 Ambiente de trabajo 1.4 Demandas del trabajo
	Dimensión 2: Identidad de la Tarea Esta dimensión mide el grado que un trabajo requiere para su realización y las piezas identificables del mismo. Los empleados más satisfechos son aquellos que participan de principio a fin en una actividad. Hackman y Oldham (1976)	2.1 Esfuerzo visible 2.2 Contribución al servicio 2.3 Organización en el trabajo
	Dimensión 3: Importancia de la Tarea Esto se observa en el impacto y la influencia del trabajo. El trabajo es más satisfactorio si la gente cree que hace la diferencia y está aportando algo de valor a los colegas, la organización o la comunidad en general. Hackman y Oldham (1976)	3.1 Consideración de tareas 3.2 Valoración del trabajo
	Dimensión 4: Autonomía Esto describe el valor de la elección individual y la discreción que hay en un trabajo. Más autonomía significa más satisfacción. Por ejemplo, un trabajo será más satisfactorio si la gente se involucra en tomar decisiones, en lugar de solo seguir instrucciones. Hackman y Oldham (1976)	4.1 Nivel de decisión 4.2 Libertad de tareas
	Dimensión 5: Retroalimentación El grado en el cual el cumplimiento de las actividades requeridas por el puesto	5.1 Refuerzos de jefaturas

	permite que el individuo obtenga información clara y directa acerca de la afectividad de su desempeño. Brindan a sus poseedores un sentimiento de responsabilidad personal por los resultados. Hackman y Oldham (1976)	5.2 Refuerzos de compañeros
Variable 2: Satisfacción Laboral Definición: Robbins (1988), Es la actitud general que un individuo tiene hacia su puesto laboral.	Dimensión 1: Condiciones Físicas Esta referido a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio. Robbins (2003)	1.1 Distribución física 1.2 Ventilación e iluminación 1.3 Comodidad
	Dimensión 2: Beneficios Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral. Robbins (2003)	2.1 Remuneraciones 2.2 Expectativas económicas
	Dimensión 3: Políticas Son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos.	3.1 Valoración del servicio 3.2 Cumplimiento de horarios
	Dimensión 4: Relaciones Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía.	4.1 Compañerismo 4.2 Solidaridad mutua
	Dimensión 5: Realización Personal Se refiere a la preferencia de los trabajadores por realizar labores que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento.	5.1 Sentimiento por logros 5.2 Sentimiento de realización

ANEXO: VALIDEZ DE CRITERIO DE JUICIO DE EXPERTOS

Título: Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2018

Nombre de la prueba	CUESTIONARIO DE MOTIVACION																	
Objetivo de la prueba	Conocer el nivel de motivación																	
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		EL ITEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR		LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPENSIBLE			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Motivación	Variedad de Tareas	Oportunidades	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes	✓			✓		✓		✓		✓			✓		
		Habilidades	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			

Identidad de la Tarea		Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
	Ambiente de trabajo	El trabajo es bastante simple y repetitivo	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
	Demanda de trabajo	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
	Esfuerzo visible	Completo una tarea de principio a fin.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
		El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
	Contribución al área	Realizo contribuciones insignificantes al área o resultado final.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
	Organización en el trabajo	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante mi horario.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			

		Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
Importancia de la tarea	Consideración de tareas	Lo que realizo afecta el bienestar de los ciudadanos de muchas maneras importantes	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
		Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los ciudadanos o usuarios.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
	Valoración del trabajo	Mi trabajo no es muy importante para la gestión de la entidad	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
		Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
		El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		

Autonomía	Nivel de decisión	Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Libertad de tareas	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
Retroalimentación	Refuerzos de jefaturas	Los directivos nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Refuerzos de compañeros	Mi jefe y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi	✓			✓		✓		✓		✓		✓			

		trabajo															
		Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		✓				

J. Ilizcoortz

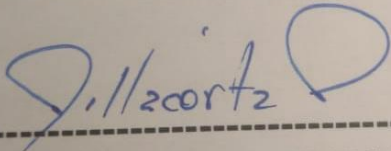
FIRMA DEL EVALUADOR

Nombre de la prueba	CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL																
Objetivo de la prueba	Conocer el nivel de Satisfacción Laboral																
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		EL ITEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR		LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRESIBLE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción laboral	Condiciones Físicas	Distribución física	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓
		Ventilación e iluminación	El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.)	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓
		Comodidad	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓
			En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓
			Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓

	Beneficios	Remuneraciones	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Me siento mal con lo que gano.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Expectativas económicas	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Siempre me otorgan beneficios adicionales.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Políticas	La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Se reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo		✓			✓		✓		✓		✓		✓				
	Políticas	Valoración del servicio	Siento que doy más de lo que recibo de la institución	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Cumplimiento de horarios	Me disgusta mi horario	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			

			El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
Relaciones	Compañerismo		El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Me agrada trabajar con mis compañeros	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Solidaridad mutua		El jefe es comprensivo (a).	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Es grata la disposición de mi jefe cuando le hago alguna consulta sobre mi trabajo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
Realización Personal	Sentimiento por logros		Me siento realmente útil con la labor que realizo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Sentimiento de realización		Siento que el trabajo que hago es justo para mi	✓			✓		✓		✓		✓		✓			

			manera de ser.														
			Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	✓			✓		✓		✓		✓				
			Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓			✓		✓		✓		✓				
			La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓			✓		✓		✓		✓				



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO: VALIDEZ DE CRITERIO DE JUICIO DE EXPERTOS

Título: Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2018

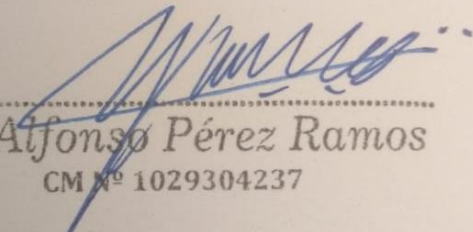
Nombre de la prueba	CUESTIONARIO DE MOTIVACION																	
Objetivo de la prueba	Conocer el nivel de motivación																	
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		EL ITEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR		LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPENSIBLE			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Motivación	Variedad de Tareas	Oportunidades	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes	✓			✓		✓		✓		✓			✓		
		Habilidades	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			

Identidad de la Tarea		Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Ambiente de trabajo	El trabajo es bastante simple y repetitivo	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Demanda de trabajo	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Esfuerzo visible	Completo una tarea de principio a fin.	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
		El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Contribución al área	Realizo contribuciones insignificantes al área o resultado final.	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Organización en el trabajo	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante mi horario.	✓		✓		✓		✓		✓		✓		

		Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
Importancia de la tarea	Consideración de tareas	Lo que realizo afecta el bienestar de los ciudadanos de muchas maneras importantes	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
		Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los ciudadanos o usuarios.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
	Valoración del trabajo	Mi trabajo no es muy importante para la gestión de la entidad	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
		Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
		El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		

Autonomía	Nivel de decisión	Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Libertad de tareas	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
Retroalimentación	Refuerzos de jefaturas	Los directivos nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Refuerzos de compañeros	Mi jefe y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi	✓			✓		✓		✓		✓		✓			

		trabajo															
		Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		✓				

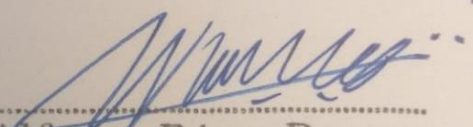

 Dr. Alfonso Pérez Ramos
 CM N° 1029304237

Nombre de la prueba	CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL																
Objetivo de la prueba	Conocer el nivel de Satisfacción Laboral																
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		EL ITEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR		LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRESIBLE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción laboral	Condiciones Físicas	Distribución física	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓
		Ventilación e iluminación	El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.)	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓
		Comodidad	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓
			En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓
			Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓

	Beneficios	Remuneraciones	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Me siento mal con lo que gano.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Expectativas económicas	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Siempre me otorgan beneficios adicionales.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Políticas	La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Se reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo		✓			✓		✓		✓		✓		✓				
	Políticas	Valoración del servicio	Siento que doy más de lo que recibo de la institución	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Cumplimiento de horarios	Me disgusta mi horario	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			

			El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
Relaciones	Compañerismo		El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Me agrada trabajar con mis compañeros	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Solidaridad mutua		El jefe es comprensivo (a).	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Es grata la disposición de mi jefe cuando le hago alguna consulta sobre mi trabajo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
Realización Personal	Sentimiento por logros		Me siento realmente útil con la labor que realizo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Sentimiento de realización		Siento que el trabajo que hago es justo para mi	✓			✓		✓		✓		✓		✓			

			manera de ser.														
			Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	✓			✓		✓		✓		✓				
			Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓			✓		✓		✓		✓				
			La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓			✓		✓		✓		✓				



 Dr. Alfonso Pérez Ramos
 CM N° 1029304237

ANEXO: VALIDEZ DE CRITERIO DE JUICIO DE EXPERTOS

Título: Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2018

Nombre de la prueba	CUESTIONARIO DE MOTIVACION																
Objetivo de la prueba	Conocer el nivel de motivación																
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		EL ITEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR			LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPENSIBLE	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Motivación	Variedad de Tareas	Oportunidades	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes	✓			✓		✓		✓		✓			✓	
		Habilidades	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo	✓			✓		✓		✓		✓				

Identidad de la Tarea		Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Ambiente de trabajo	El trabajo es bastante simple y repetitivo	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Demanda de trabajo	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Esfuerzo visible	Completo una tarea de principio a fin.	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
		El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Contribución al área	Realizo contribuciones insignificantes al área o resultado final.	✓		✓		✓		✓		✓		✓		
	Organización en el trabajo	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante mi horario.	✓		✓		✓		✓		✓		✓		

		Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
Importancia de la tarea	Consideración de tareas	Lo que realizo afecta el bienestar de los ciudadanos de muchas maneras importantes	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
		Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los ciudadanos o usuarios.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
	Valoración del trabajo	Mi trabajo no es muy importante para la gestión de la entidad	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
		Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
		El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		

Autonomía	Nivel de decisión	Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Libertad de tareas	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
Retroalimentación	Refuerzos de jefaturas	Los directivos nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
		Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Refuerzos de compañeros	Mi jefe y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi	✓			✓		✓		✓		✓		✓			

		trabajo															
		Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		✓				

Handwritten signature in blue ink on a grey background. The signature is stylized and appears to read "G. (2012)".

Nombre de la prueba	CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL																
Objetivo de la prueba	Conocer el nivel de Satisfacción Laboral																
VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		EL ITEM MIDE LO QUE SE PROPONE MEDIR			LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRESIBLE	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Satisfacción laboral	Condiciones Físicas	Distribución física	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓
		Ventilación e iluminación	El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.)	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓
		Comodidad	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓
			En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	✓			✓		✓		✓		✓		✓		✓

			Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
Beneficios	Remuneraciones		Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Me siento mal con lo que gano.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Expectativas económicas		Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Siempre me otorgan beneficios adicionales.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Políticas		La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
			Se reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
	Políticas	Valoración del servicio		Siento que doy más de lo que recibo de la institución	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
			La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓			✓		✓		✓		✓		✓			
Cumplimiento de			Me disgusta mi horario	✓			✓		✓		✓		✓		✓			

		horarios	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓					
			El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido	✓			✓		✓		✓		✓		✓					
	Relaciones	Compañerismo	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	✓			✓		✓		✓		✓		✓					
			Me agrada trabajar con mis compañeros	✓			✓		✓		✓		✓		✓					
			La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓			✓		✓		✓		✓		✓					
		Solidaridad mutua	El jefe es comprensivo (a).	✓			✓		✓		✓		✓		✓					
			Es grata la disposición de mi jefe cuando le hago alguna consulta sobre mi trabajo	✓			✓		✓		✓		✓		✓					
			La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓					
		Realización Personal	Sentimiento por logros	Me siento realmente útil con la labor que realizo	✓			✓		✓		✓		✓		✓				
				Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓				
				Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓			✓		✓		✓		✓		✓				

		Sentimiento de realización	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
			Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
			Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		
			La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓			✓		✓		✓		✓		✓		

Handwritten signature in blue ink on a grey background.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE OPINIÓN PARA EL NIVEL DE MOTIVACION

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación

OBJETIVO: Medir la motivación

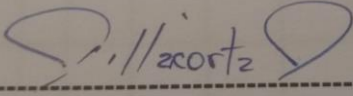
DIRIGIDO A: Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Henry Villacorta Valencia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

MUY ALTO 20-18	ALTO 17-15	MEDIO 14-11	BAJO 10-6	MUY BAJO 5-0
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE OPINIÓN PARA EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Medir la satisfacción laboral

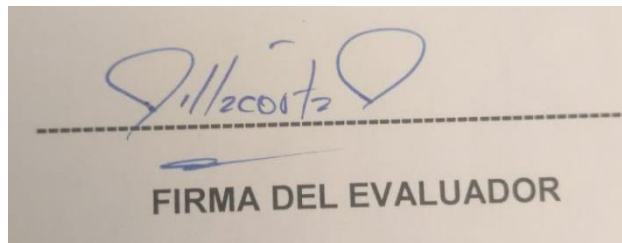
DIRIGIDO A: Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Henry Villacorta Valencia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

MUY ALTO 20-18	ALTO 17-15	MEDIO 14-11	BAJO 10-6	MUY BAJO 5-0
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE OPINIÓN PARA EL NIVEL DE MOTIVACION

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación

OBJETIVO: Medir la motivación

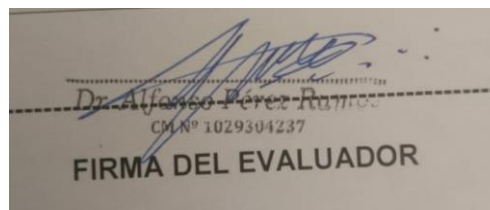
DIRIGIDO A: Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pérez Ramos, Alfonso Celestino

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

MUY ALTO 20-18	ALTO 17-15	MEDIO 14-11	BAJO 10-6	MUY BAJO 5-0
X				



Dr. Alfonso Pérez Ramos
CM N° 1029304237
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE OPINIÓN PARA EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Medir la satisfacción laboral

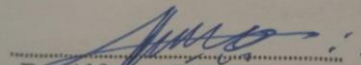
DIRIGIDO A: Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pérez Ramos, Alfonso Celestino

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

MUY ALTO 20-18	ALTO 17-15	MEDIO 14-11	BAJO 10-6	MUY BAJO 5-0
X				


Dr. Alfonso Pérez Ramos
CM N° 1029304237
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE OPINIÓN PARA EL NIVEL DE MOTIVACION

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación

OBJETIVO: Medir la motivación

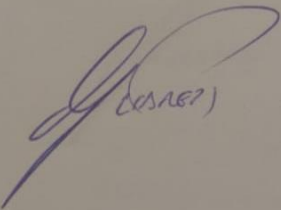
DIRIGIDO A: Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Manuel Juárez Pinto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

MUY ALTO 20-18	ALTO 17-15	MEDIO 14-11	BAJO 10-6	MUY BAJO 5-0
X				



Handwritten signature of Manuel Juárez Pinto in blue ink, with the name 'Manuel Juárez Pinto' written in small letters below the signature.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE OPINIÓN PARA EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Satisfacción Laboral

OBJETIVO: Medir la satisfacción laboral

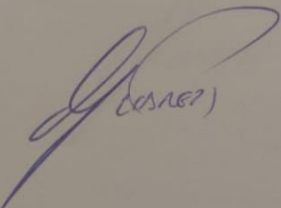
DIRIGIDO A: Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Manuel Juárez Pinto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

MUY ALTO 20-18	ALTO 17-15	MEDIO 14-11	BAJO 10-6	MUY BAJO 5-0
X				



Handwritten signature of Manuel Juárez Pinto in blue ink, with the name 'Juárez' visible below the signature.

CUESTIONARIO

El siguiente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el nivel de motivación y de satisfacción laboral que le brinda su puesto de trabajo, a fin de diseñar indicadores que permitan evaluar y mejorar la calidad de atención; además de proponer un mecanismo de gestión de recursos humanos que permita generar un programa de incentivos en la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud en el año 2018.

Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Datos generales

Servicio:

Condición: Nombrado: Contratado:

Sexo: Masculino: Femenino:

Grupo ocupacional: Profesional: Técnico:

Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

TDA = Totalmente de acuerdo
DA = De acuerdo
I = Indeciso
ED = En desacuerdo
TED = Totalmente en desacuerdo

Ejemplo:

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
Salgo de vacaciones al menos 2 veces al año.	X				

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN

N°	ITEMS	TDA	DA	I	ED	TED
VARIEDAD DE TAREAS						
1	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes					
2	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo					
3	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades					
4	El trabajo es bastante simple y repetitivo					
5	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria					
IDENTIDAD DE TAREA						
6	Completo una tarea de principio a fin					
7	Realizo contribuciones insignificantes al área o resultado final.					
8	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante mi horario.					
9	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
10	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando					
IMPORTANCIA DE LA TAREA						
11	Lo que realizo afecta el bienestar de los ciudadanos de muchas maneras importantes					
12	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los ciudadanos o usuarios.					
13	Mi trabajo no es muy importante para la gestión de la entidad					
14	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada					
15	El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.					
AUTONOMÍA						
16	Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones					
17	Tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo					
18	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo					
19	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor					
RETROALIMENTACION						
20	Los directivos nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo					
21	Mi jefe y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo					
22	Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
23	Mis compañeros me motivan a ir mejorando en mi trabajo					

TDA=Totalmente de acuerdo, DA=De acuerdo, I=Indeciso, ED=En desacuerdo, TED=Totalmente en desacuerdo

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, estos se obtuvieron por el método de Alfa de Cronbach.

Análisis de la Variable Motivación

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	15	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,695	23

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

N°	ITEMS	TDA	DA	I	ED	TED
CONDICIONES FISICAS						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.)					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
BENEFICIOS						
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
10	Siempre me otorgan beneficios adicionales.					
11	La institución siempre nos tiene presentes para las actividades que realiza					
12	Se reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo					
POLITICAS						
13	Siento que doy más de lo que recibo de la institución					
14	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
15	Me disgusta mi horario					
16	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
17	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido					
RELACIONES						
18	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
19	Me agrada trabajar con mis compañeros					
20	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
21	El jefe es comprensivo (a).					
22	Es grata la disposición de mi jefe cuando le hago alguna consulta sobre mi trabajo					
23	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
REALIZACION PERSONAL						
24	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
27	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
28	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
29	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
30	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					

TDA=Totalmente de acuerdo, DA=De acuerdo, I=Indeciso, ED=En desacuerdo, TED=Totalmente en desacuerdo

Análisis de la Variable Satisfacción Laboral

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,571	30

Piloto V1: Motivación

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	V1	D1	D2	D3	D4	D5
1	5	4	2	4	4	4	1	4	5	4	4	1	1	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	84	19	18	10	16	17
2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	5	1	2	4	5	5	1	5	1	3	5	89	23	22	13	16	14
3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	1	4	4	2	2	93	24	21	17	18	12
4	5	4	4	4	5	5	5	2	5	5	1	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	3	4	97	22	22	13	19	16
5	5	4	2	4	2	5	5	4	5	2	2	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	3	4	90	17	21	13	20	15
6	5	4	2	4	2	5	1	5	5	2	0	2	3	5	5	4	2	5	4	5	3	2	4	79	17	18	10	16	14
7	4	4	3	5	1	4	2	4	4	1	1	3	1	1	5	2	2	5	1	5	2	1	5	66	17	15	6	14	13
8	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	76	15	17	13	14	13
9	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	91	20	21	16	16	13
10	4	4	4	5	1	4	3	0	4	1	1	3	4	3	4	4	2	5	1	4	1	1	4	67	18	12	11	15	10
11	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	1	1	2	1	5	2	5	3	3	5	2	1	3	73	22	17	5	15	11
12	4	4	3	4	4	5	5	0	5	4	1	5	1	3	4	5	5	5	4	5	2	1	2	81	19	19	10	19	10
13	4	4	5	4	3	4	3	1	2	3	2	5	5	5	4	4	3	2	4	4	1	1	1	74	20	13	17	13	7
14	4	2	1	5	1	4	2	5	5	1	1	1	3	4	5	3	0	5	2	5	2	2	5	68	13	17	9	13	14
15	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	0	3	3	4	3	4	4	73	16	18	11	10	15

Piloto V2. Satisfacción Laboral

n	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	26	27	28	29	30	V2	D1	D2	D3	D4	D5	
1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	128	22	27	22	24	33
2	2	2	3	2	2	5	5	5	5	2	3	3	1	4	1	4	1	2	2	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	103	11	28	11	18	35	
3	4	1	2	2	1	3	3	3	3	5	5	4	2	2	2	2	1	1	3	2	5	3	5	5	2	4	5	3	5	2	90	10	26	9	19	26	
4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	1	1	5	2	5	5	5	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	115	15	25	19	24	32	
5	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	4	5	1	1	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	108	10	22	16	27	33		
6	2	4	2	3	5	1	4	5	4	2	2	5	1	2	1	0	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	2	5	5	100	16	23	8	24	29	
7	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	9	11	7	27	35	
8	4	5	3	4	4	2	4	4	2	3	4	5	3	3	2	2	3	4	4	3	4	1	3	1	3	4	5	4	4	1	98	20	24	13	19	22	
9	4	5	2	4	4	1	1	1	5	5	1	3	2	1	4	4	2	3	5	2	5	1	5	4	5	4	5	5	4	4	101	19	17	13	21	31	
10	3	5	2	3	3	1	1	1	5	5	2	5	1	1	5	5	1	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	105	16	20	13	24	32	
11	5	5	5	4	5	2	4	4	3	3	1	3	1	1	4	1	1	4	4	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	93	24	20	8	13	28	
12	1	2	2	2	1	1	1	1	5	3	3	2	1	3	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	3	100	8	16	18	25	33	
13	4	4	1	1	1	5	1	1	1	4	4	1	2	2	5	5	2	4	4	5	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	91	11	17	16	20	27	
14	5	1	1	5	4	2	4	1	4	3	1	1	2	5	1	5	2	2	5	2	5	2	5	4	4	4	5	5	5	1	97	16	16	15	21	29	
15	2	1	2	2	2	3	2	4	2	1	3	4	2	4	2	2	5	2	4	2	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	1	86	9	19	15	18	25

Base de datos V1: Motivación

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	V1	D1	D2	D3	D4	D5
1	5	4	2	4	4	4	1	4	5	4	4	1	1	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	84	19	18	10	16	17
2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	5	1	2	4	5	5	1	5	1	3	5	89	23	22	13	16	14
3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	1	4	4	2	2	93	24	21	17	18	12
4	5	4	4	4	5	5	5	2	5	5	1	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	3	4	97	22	22	13	19	16
5	5	4	2	4	2	5	5	4	5	2	2	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	3	4	90	17	21	13	20	15
6	5	4	2	4	2	5	1	5	5	2	0	2	3	5	5	4	2	5	4	5	3	2	4	79	17	18	10	16	14
7	4	4	3	5	1	4	2	4	4	1	1	3	1	1	5	2	2	5	1	5	2	1	5	66	17	15	6	14	13
8	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	76	15	17	13	14	13
9	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	91	20	21	16	16	13
10	4	4	4	5	1	4	3	0	4	1	1	3	4	3	4	4	2	5	1	4	1	1	4	67	18	12	11	15	10
11	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	1	1	2	1	5	2	5	3	3	5	2	1	3	73	22	17	5	15	11
12	4	4	3	4	4	5	5	0	5	4	1	5	1	3	4	5	5	5	4	5	2	1	2	81	19	19	10	19	10
13	4	4	5	4	3	4	3	1	2	3	2	5	5	5	4	4	3	2	4	4	1	1	1	74	20	13	17	13	7
14	4	2	1	5	1	4	2	5	5	1	1	1	3	4	5	3	0	5	2	5	2	2	5	68	13	17	9	13	14
15	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	0	3	3	4	3	4	4	73	16	18	11	10	15
16	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	101	25	22	16	20	13
17	0	3	4	4	2	4	1	4	5	2	0	1	1	1	5	3	5	5	5	4	5	5	1	70	13	16	3	18	15
18	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	94	21	19	16	17	16
19	3	5	3	5	3	2	4	5	5	3	1	5	5	1	5	4	1	5	2	5	5	2	4	83	19	19	12	15	16
20	5	3	4	2	4	2	3	3	5	4	5	5	3	5	3	3	4	5	3	3	4	1	2	81	18	17	18	15	10
21	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	2	4	5	4	5	5	5	2	2	2	94	23	23	14	18	11
22	4	4	1	2	2	3	5	4	3	2	3	4	5	3	2	2	4	2	1	3	1	1	3	64	13	17	15	10	8

23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	1	5	1	99	24	25	16	18	12
24	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	1	5	5	2	3	3	2	4	2	4	3	78	18	19	18	10	13
25	4	4	3	4	3	2	0	3	3	3	1	3	2	5	3	3	3	3	3	4	1	1	3	64	18	11	14	12	9
26	4	4	2	5	2	4	2	5	5	2	1	1	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	84	17	18	16	17	16
27	4	5	3	4	3	5	4	2	4	3	1	4	5	2	4	4	5	4	5	4	2	2	3	82	19	18	16	18	11
28	5	1	3	2	4	4	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	4	4	2	4	2	1	2	81	15	22	20	15	9
29	5	4	2	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	93	19	21	24	15	14
30	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	4	2	1	4	77	18	20	15	13	11
31	4	4	2	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	2	4	5	3	5	3	5	3	4	3	89	19	21	18	16	15
32	3	3	4	3	4	3	4	1	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	79	17	16	17	15	14
33	4	5	1	5	4	5	5	4	5	4	3	4	1	4	4	3	4	5	4	5	4	5	0	88	19	23	16	16	14
34	3	5	4	5	2	5	3	5	5	2	3	4	5	5	5	4	0	5	2	4	2	2	3	83	19	20	22	11	11
35	3	4	3	5	1	4	3	3	3	1	3	4	2	5	5	3	5	1	2	4	1	1	3	69	16	14	19	11	9
36	3	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	5	4	3	2	3	78	16	17	17	16	12
37	4	1	2	4	3	5	3	5	3	3	5	3	1	4	5	5	1	4	4	3	3	3	4	78	14	19	18	14	13
38	4	4	3	5	4	0	1	3	2	4	1	5	1	4	5	2	2	2	4	5	1	2	1	65	20	10	16	10	9
39	5	3	3	5	4	5	5	2	5	4	2	3	1	1	4	3	4	5	3	4	3	3	5	82	20	21	11	15	15
40	5	4	2	4	4	5	4	1	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	94	19	19	21	19	16
41	5	3	5	5	4	4	2	4	4	4	5	1	5	5	5	4	5	5	3	5	3	1	3	90	22	18	21	17	12
42	4	5	1	2	1	4	3	4	2	1	2	4	4	4	0	4	1	2	1	4	1	2	4	60	13	14	14	8	11
43	1	5	5	5	1	5	1	1	5	1	5	0	0	5	5	5	4	1	5	5	2	1	5	73	17	13	15	15	13
44	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	107	24	24	23	19	17
45	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	102	21	24	21	20	16
46	5	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	3	5	1	3	5	5	5	3	3	92	21	19	22	14	16
47	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	0	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	93	20	22	19	18	14
48	4	2	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	4	5	5	4	3	2	3	2	90	19	25	18	18	10

49	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	2	4	2	1	3	88	19	23	20	16	10
50	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	2	2	2	90	18	21	24	17	10
51	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	3	5	2	4	5	5	5	3	5	3	4	5	95	19	22	19	18	17
52	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	1	5	1	1	3	2	1	3	2	5	3	2	1	73	21	22	11	8	11
53	5	4	2	4	4	4	1	4	5	4	4	1	1	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	84	19	18	15	15	17
54	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	5	1	2	4	5	5	1	5	1	3	5	89	23	22	15	15	14
55	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	1	4	4	2	2	93	24	21	22	14	12
56	5	4	4	4	5	5	5	2	5	5	1	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	3	4	97	22	22	18	19	16
57	5	4	2	4	2	5	5	4	5	2	2	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	3	4	90	17	21	18	19	15
58	5	4	2	4	2	5	1	5	5	2	0	2	3	5	5	4	2	5	4	5	3	2	4	79	17	18	15	15	14
59	4	4	3	5	1	4	2	4	4	1	1	3	1	1	5	2	2	5	1	5	2	1	5	66	17	15	11	10	13
60	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	76	15	17	17	14	13
61	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	91	20	21	20	17	13
62	4	4	4	5	1	4	3	0	4	1	1	3	4	3	4	4	2	5	1	4	1	1	4	67	18	12	15	12	10
63	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	1	1	2	1	5	2	5	3	3	5	2	1	3	73	22	17	10	13	11
64	4	4	3	4	4	5	5	0	5	4	1	5	1	3	4	5	5	5	4	5	2	1	2	81	19	19	14	19	10
65	4	4	5	4	3	4	3	1	2	3	2	5	5	5	4	4	3	2	4	4	1	1	1	74	20	13	21	13	7
66	4	2	1	5	1	4	2	5	5	1	1	1	3	4	5	3	0	5	2	5	2	2	5	68	13	17	14	10	14
67	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	0	3	3	4	3	4	4	73	16	18	15	9	15
68	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	101	25	22	21	20	13
69	0	3	4	4	2	4	1	4	5	2	0	1	1	1	5	3	5	5	5	4	5	5	1	70	13	16	8	18	15
70	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	94	21	19	20	18	16
71	3	5	3	5	3	2	4	5	5	3	1	5	5	1	5	4	1	5	2	5	5	2	4	83	19	19	17	12	16
72	5	3	4	2	4	2	3	3	5	4	5	5	3	5	3	3	4	5	3	3	4	1	2	81	18	17	21	15	10
73	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	2	4	5	4	5	5	5	2	2	2	94	23	23	18	19	11
74	4	4	1	2	2	3	5	4	3	2	3	4	5	3	2	2	4	2	1	3	1	1	3	64	13	17	17	9	8

75	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	4	5	1	5	1	99	24	25	19	19	12
76	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	1	5	5	2	3	3	2	4	2	4	3	78	18	19	18	10	13
77	4	4	3	4	3	2	0	3	3	3	1	3	2	5	3	3	3	3	3	4	1	1	3	64	18	11	14	12	9
78	4	4	2	5	2	4	2	5	5	2	1	1	4	5	5	3	4	5	5	5	4	3	4	84	17	18	16	17	16
79	4	5	3	4	3	5	4	2	4	3	1	4	5	2	4	4	5	4	5	4	2	2	3	82	19	18	16	18	11
80	5	1	3	2	4	4	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	4	4	2	4	2	1	2	81	15	22	20	15	9
81	5	4	2	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4	93	19	21	24	15	14
82	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	4	2	1	4	77	18	20	15	13	11
83	4	4	2	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	2	4	5	3	5	3	5	3	4	3	89	19	21	18	16	15
84	3	3	4	3	4	3	4	1	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	79	17	16	17	15	14
85	4	5	1	5	4	5	5	4	5	4	3	4	1	4	4	3	4	5	4	5	4	5	0	88	19	23	16	16	14
86	3	5	4	5	2	5	3	5	5	2	3	4	5	5	5	4	0	5	2	4	2	2	3	83	19	20	22	11	11
87	3	4	3	5	1	4	3	3	3	1	3	4	2	5	5	3	5	1	2	4	1	1	3	69	16	14	19	11	9
88	3	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	5	4	3	2	3	78	16	17	17	16	12
89	4	1	2	4	3	5	3	5	3	3	5	3	1	4	5	5	1	4	4	3	3	3	4	78	14	19	18	14	13
90	4	4	3	5	4	0	1	3	2	4	1	5	1	4	5	2	2	2	4	5	1	2	1	65	20	10	16	10	9
91	5	3	3	5	4	5	5	2	5	4	2	3	1	1	4	3	4	5	3	4	3	3	5	82	20	21	11	15	15
92	5	4	2	4	4	5	4	1	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	94	19	19	21	19	16
93	5	3	5	5	4	4	2	4	4	4	5	1	5	5	5	4	5	5	3	5	3	1	3	90	22	18	21	17	12
94	4	5	1	2	1	4	3	4	2	1	2	4	4	4	0	4	1	2	1	4	1	2	4	60	13	14	14	8	11
95	1	5	5	5	1	5	1	1	5	1	5	0	0	5	5	5	4	1	5	5	2	1	5	73	17	13	15	15	13
96	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	107	24	24	23	19	17
97	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	102	21	24	21	20	16
98	5	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	3	5	1	3	5	5	5	3	3	92	21	19	22	14	16
99	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	0	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	93	20	22	19	18	14

DATOS INFORMATIVOS INSTRUMENTO 1:

Autor: Br. José Alfredo De La Jara Riquelme

Procedencia: Estudiante la Universidad Cesar Vallejo

Aplicación: El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

Propósito: Recopilar información sobre la relación de la Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

Descripción del instrumento

La escala de desarrollo de la Variable Gestión de contratos en las Dimensiones Variedad de tareas (5 indicadores), Identidad de Tareas (5 indicadores), Importancia de tareas (5 indicadores), Autonomía (4 indicadores), y Retroalimentación (4 indicadores). Medido en la escala ordinal.

Información general

El presente instrumento es una escala, que tiene como finalidad medir las dimensiones de la variable "Motivación", ha sido con fines de investigación, la información recopilada serán tratados con absoluta reserva y es de carácter anónimo. Los resultados permitirán establecer niveles: muy bajo, bajo, bueno y muy bueno.

Instrucciones

El presente instrumento contiene una serie de preguntas (23). Estimado Trabajador se le presenta una serie de ítems, referentes a la Motivación y Satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa, los mismos deberán de responder con sinceridad, teniendo en cuenta que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella proposición que refleje mejor su punto de vista de acuerdo al siguiente código.

Normas de puntuación y corrección

Ejemplo para calificar el instrumento (cuestionario) codificar las alternativas de respuestas si el caso fuera:

1. Totalmente de acuerdo	2. De acuerdo	3. Indeciso	4. En desacuerdo	5. Totalmente en desacuerdo
--------------------------	---------------	-------------	------------------	-----------------------------

Baremos de interpretación

Si el instrumento contiene 23 ítems distribuidos en puntaje y niveles y su respectiva descripción sería.

Variedad de tareas: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 1, 2, 3, 4, 5.

Identidad de tareas: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 6, 7, 8, 9, 10.

Importancia de la tarea: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 11, 12, 13, 14, 15.

Autonomía: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 16, 17, 18, 19.

Retroalimentación: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 20, 21, 22, 23.

Puntaje total se consigue con la sumatoria de A+B+C

De interpretación

Puntaje	Categoría	Descripción
93 a 115	Muy bueno	Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018, aplican la Motivación muy bien.
70 a 92	Bueno	Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018, aplican la Motivación bien.
47 a 69	Bajo	Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018, aplican la Motivación bajo.
23 a 46	Muy bajo	Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018, aplican la Motivación muy bajo.

Fuente: Propia

Base de datos V2. Satisfacción Laboral

n	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	26	27	28	29	30	V2	D1	D2	D3	D4	D5	
1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	128	22	27	22	24	33	
2	2	2	3	2	2	5	5	5	5	2	3	3	1	4	1	4	1	2	2	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	103	11	28	11	18	35	
3	4	1	2	2	1	3	3	3	3	5	5	4	2	2	2	2	1	1	3	2	5	3	5	5	2	4	5	3	5	2	90	10	26	9	19	26	
4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	1	1	5	2	5	5	5	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	115	15	25	19	24	32	
5	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	4	5	1	1	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	108	10	22	16	27	33		
6	2	4	2	3	5	1	4	5	4	2	2	5	1	2	1	0	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	2	5	5	100	16	23	8	24	29	
7	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	9	11	7	27	35		
8	4	5	3	4	4	2	4	4	2	3	4	5	3	3	2	2	3	4	4	3	4	1	3	1	3	4	5	4	4	1	98	20	24	13	19	22	
9	4	5	2	4	4	1	1	1	5	5	1	3	2	1	4	4	2	3	5	2	5	1	5	4	5	4	5	5	4	4	101	19	17	13	21	31	
10	3	5	2	3	3	1	1	1	5	5	2	5	1	1	5	5	1	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	105	16	20	13	24	32	
11	5	5	5	4	5	2	4	4	3	3	1	3	1	1	4	1	1	4	4	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	93	24	20	8	13	28		
12	1	2	2	2	1	1	1	1	5	3	3	2	1	3	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	3	100	8	16	18	25	33		
13	4	4	1	1	1	5	1	1	1	4	4	1	2	2	5	5	2	4	4	5	4	1	2	4	4	4	4	4	4	3	91	11	17	16	20	27	
14	5	1	1	5	4	2	4	1	4	3	1	1	2	5	1	5	2	2	5	2	5	2	5	4	4	5	5	5	5	1	97	16	16	15	21	29	
15	2	1	2	2	2	3	2	4	2	1	3	4	2	4	2	2	5	2	4	2	4	5	1	4	4	4	4	4	4	1	86	9	19	15	18	25	
16	5	5	5	5	5	2	1	1	5	2	5	5	1	3	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	5	5	118	25	21	15	29	28
17	4	4	1	5	3	2	3	3	4	5	5	5	1	0	1	1	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	109	17	27	8	24	33	
18	5	4	5	5	5	5	1	4	5	3	4	4	1	3	1	1	3	4	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	116	24	26	9	22	35	
19	2	1	1	2	1	2	4	2	5	4	3	5	1	2	1	4	1	1	1	3	1	4	2	5	3	4	4	2	5	4	80	7	25	9	12	27	
20	2	2	2	4	2	2	2	2	5	5	3	1	2	2	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	1	84	12	20	12	18	22	
21	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	4	2	1	1	4	4	4	4	5	4	5	3	2	4	4	5	5	4	5	5	119	23	27	14	23	32	
22	3	1	1	2	2	1	1	1	3	3	4	3	1	1	4	5	1	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	1	5	3	78	9	16	12	18	23	
23	4	5	4	4	3	5	1	1	3	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	126	20	23	22	27	34	
24	1	3	2	3	3	3	1	2	5	5	5	4	5	2	2	3	3	3	4	3	3	5	2	3	3	4	4	5	4	1	96	12	25	15	20	24	

25	5	2	3	4	5	5	2	1	3	4	3	4	5	2	3	5	1	2	2	4	4	3	2	4	4	2	5	4	5	3	101	19	22	16	17	27
26	2	5	5	5	4	2	1	2	3	3	4	3	1	2	1	4	1	4	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	106	21	18	9	23	35
27	2	2	4	2	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	98	12	20	15	25	26	
28	4	5	4	5	5	2	2	1	1	3	4	4	2	2	5	5	4	4	4	5	5	2	1	4	5	4	5	4	5	2	108	23	17	18	21	29
29	2	3	1	2	4	1	1	1	4	5	4	1	1	5	2	1	2	3	4	2	3	5	3	1	4	4	4	4	2	83	12	17	11	20	23	
30	4	4	2	2	4	1	2	2	5	5	4	3	1	4	3	3	1	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	101	16	22	12	24	27	
31	4	4	4	4	4	1	2	1	4	5	4	1	1	1	5	5	1	4	2	2	1	5	3	5	4	4	4	5	5	99	20	18	13	17	31	
32	4	2	3	4	2	3	2	2	3	4	5	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4	4	3	4	3	96	15	23	15	19	24
33	4	1	2	4	4	3	4	4	2	4	2	2	1	0	5	5	1	5	5	2	5	5	1	5	5	5	5	5	3	104	15	21	12	23	33	
34	5	4	2	4	4	4	4	4	3	5	1	5	4	5	5	5	2	5	4	0	4	4	3	4	5	1	4	4	3	111	19	26	21	20	25	
35	5	1	2	1	1	4	2	0	3	5	1	4	2	5	2	5	2	1	1	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	90	10	19	16	16	29	
36	5	4	4	4	4	3	2	4	2	5	1	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	117	21	22	19	25	30	
37	5	4	3	5	1	5	2	2	4	5	3	2	1	3	1	1	1	3	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	2	101	18	23	7	21	32	
38	2	1	1	2	4	2	1	1	5	3	3	5	2	1	3	5	0	2	1	4	3	5	4	4	2	4	1	0	4	2	77	10	20	11	19	17
39	5	3	4	5	3	2	1	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	2	5	5	5	3	1	4	5	5	5	5	4	121	20	25	22	21	33	
40	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	2	4	5	4	2	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	116	19	25	17	26	29	
41	3	4	4	3	4	1	2	1	4	4	3	2	2	5	5	1	1	3	4	4	4	5	1	4	2	4	4	4	5	5	98	18	17	14	21	28
42	4	2	1	4	3	3	1	1	2	4	1	2	1	1	2	2	5	1	2	3	5	3	4	1	3	2	4	1	1	3	72	14	14	11	18	15
43	5	2	2	2	3	1	1	1	5	3	4	2	1	5	0	4	1	3	5	4	0	2	5	5	5	2	5	5	3	91	14	17	11	19	30	
44	5	4	2	4	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	5	5	1	3	5	5	5	2	3	4	5	4	5	5	2	95	17	12	13	23	30	
45	4	2	2	3	2	4	5	5	3	2	3	3	1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	115	13	25	17	27	33	
46	2	2	2	4	2	4	2	1	2	5	2	3	2	2	5	5	2	4	5	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	5	103	12	19	16	25	31
47	4	4	2	4	2	4	2	1	1	3	2	1	4	4	5	5	2	4	4	5	4	5	1	2	4	4	4	4	5	3	99	16	14	20	23	26
48	2	2	4	2	2	2	2	2	5	5	3	1	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	114	12	20	20	28	34	
49	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	1	5	4	4	1	4	3	4	4	0	4	4	3	4	4	4	4	4	3	107	20	25	16	19	27	
50	2	2	3	3	4	5	4	4	4	3	2	2	3	5	5	5	5	4	4	5	3	2	5	4	5	4	4	4	5	114	14	24	23	23	30	

51	2	4	1	1	1	2	1	3	5	3	4	5	2	2	5	0	1	2	5	5	4	3	5	5	5	1	5	5	5	2	94	9	23	10	24	28	
52	2	1	1	1	2	4	1	1	3	2	4	4	1	2	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	98	7	19	15	27	30	
53	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	128	22	27	22	24	33		
54	2	2	3	2	2	5	5	5	5	2	3	3	1	4	1	4	1	2	2	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	103	11	28	11	18	35		
55	4	1	2	2	1	3	3	3	3	5	5	4	2	2	2	2	1	1	3	2	5	3	5	5	2	4	5	3	5	2	90	10	26	9	19	26	
56	3	3	3	3	3	5	4	4	5	1	1	5	2	5	5	5	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	115	15	25	19	24	32	
57	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	4	5	1	1	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	108	10	22	16	27	33		
58	2	4	2	3	5	1	4	5	4	2	2	5	1	2	1	0	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	2	5	5	100	16	23	8	24	29	
59	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	9	11	7	27	35		
60	4	5	3	4	4	2	4	4	2	3	4	5	3	3	2	2	3	4	4	3	4	1	3	1	3	4	5	4	4	1	98	20	24	13	19	22	
61	4	5	2	4	4	1	1	1	5	5	1	3	2	1	4	4	2	3	5	2	5	1	5	4	5	4	5	5	4	4	101	19	17	13	21	31	
62	3	5	2	3	3	1	1	1	5	5	2	5	1	1	5	5	1	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	105	16	20	13	24	32		
63	5	5	5	4	5	2	4	4	3	3	1	3	1	1	4	1	1	4	4	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	93	24	20	8	13	28	
64	1	2	2	2	1	1	1	1	5	3	3	2	1	3	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	3	100	8	16	18	25	33		
65	4	4	1	1	1	5	1	1	1	4	4	1	2	2	5	5	2	4	4	5	4	1	2	4	4	4	4	4	3	91	11	17	16	20	27		
66	5	1	1	5	4	2	4	1	4	3	1	1	2	5	1	5	2	2	5	2	5	2	5	4	4	5	5	5	1	97	16	16	15	21	29		
67	2	1	2	2	2	3	2	4	2	1	3	4	2	4	2	2	5	2	4	2	4	5	1	4	4	4	4	4	1	86	9	19	15	18	25		
68	5	5	5	5	5	2	1	1	5	2	5	5	1	3	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	5	5	118	25	21	15	29	28
69	4	4	1	5	3	2	3	3	4	5	5	5	1	0	1	1	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	3	109	17	27	8	24	33		
70	5	4	5	5	5	5	1	4	5	3	4	4	1	3	1	1	3	4	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	116	24	26	9	22	35		
71	2	1	1	2	1	2	4	2	5	4	3	5	1	2	1	4	1	1	1	3	1	4	2	5	3	4	4	2	5	4	80	7	25	9	12	27	
72	2	2	2	4	2	2	2	2	5	5	3	1	2	2	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	1	84	12	20	12	18	22		
73	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	4	2	1	1	4	4	4	4	5	4	5	3	2	4	4	5	5	4	5	5	119	23	27	14	23	32	
74	3	1	1	2	2	1	1	1	3	3	4	3	1	1	4	5	1	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	1	5	3	78	9	16	12	18	23	
75	4	5	4	4	3	5	1	1	3	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	126	20	23	22	27	34		
76	1	3	2	3	3	3	1	2	5	5	5	4	5	2	2	3	3	3	4	3	3	5	2	3	3	4	4	5	4	1	96	12	25	15	20	24	

77	5	2	3	4	5	5	2	1	3	4	3	4	5	2	3	5	1	2	2	4	4	3	2	4	4	2	5	4	5	3	101	19	22	16	17	27
78	2	5	5	5	4	2	1	2	3	3	4	3	1	2	1	4	1	4	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	106	21	18	9	23	35
79	2	2	4	2	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	98	12	20	15	25	26	
80	4	5	4	5	5	2	2	1	1	3	4	4	2	2	5	5	4	4	4	5	5	2	1	4	5	4	5	4	5	2	108	23	17	18	21	29
81	2	3	1	2	4	1	1	1	4	5	4	1	1	5	2	1	2	3	4	2	3	5	3	1	4	4	4	4	2	83	12	17	11	20	23	
82	4	4	2	2	4	1	2	2	5	5	4	3	1	4	3	3	1	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	101	16	22	12	24	27	
83	4	4	4	4	4	1	2	1	4	5	4	1	1	1	5	5	1	4	2	2	1	5	3	5	4	4	4	5	5	99	20	18	13	17	31	
84	4	2	3	4	2	3	2	2	3	4	5	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4	4	3	4	3	96	15	23	15	19	24
85	4	1	2	4	4	3	4	4	2	4	2	2	1	0	5	5	1	5	5	2	5	5	1	5	5	5	5	5	3	104	15	21	12	23	33	
86	5	4	2	4	4	4	4	4	3	5	1	5	4	5	5	5	2	5	4	0	4	4	3	4	5	1	4	4	3	111	19	26	21	20	25	
87	5	1	2	1	1	4	2	0	3	5	1	4	2	5	2	5	2	1	1	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	90	10	19	16	16	29	
88	5	4	4	4	4	3	2	4	2	5	1	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	117	21	22	19	25	30	
89	5	4	3	5	1	5	2	2	4	5	3	2	1	3	1	1	1	3	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	2	101	18	23	7	21	32	
90	2	1	1	2	4	2	1	1	5	3	3	5	2	1	3	5	0	2	1	4	3	5	4	4	2	4	1	0	4	2	77	10	20	11	19	17
91	5	3	4	5	3	2	1	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	2	5	5	5	3	1	4	5	5	5	5	4	121	20	25	22	21	33	
92	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	2	4	5	4	2	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	116	19	25	17	26	29	
93	3	4	4	3	4	1	2	1	4	4	3	2	2	5	5	1	1	3	4	4	4	5	1	4	2	4	4	4	5	5	98	18	17	14	21	28
94	4	2	1	4	3	3	1	1	2	4	1	2	1	1	2	2	5	1	2	3	5	3	4	1	3	2	4	1	1	3	72	14	14	11	18	15
95	5	2	2	2	3	1	1	1	5	3	4	2	1	5	0	4	1	3	5	4	0	2	5	5	5	2	5	5	3	91	14	17	11	19	30	
96	5	4	2	4	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	5	5	1	3	5	5	5	2	3	4	5	4	5	5	2	95	17	12	13	23	30	
97	4	2	2	3	2	4	5	5	3	2	3	3	1	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	115	13	25	17	27	33	
98	2	2	2	4	2	4	2	1	2	5	2	3	2	2	5	5	2	4	5	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	5	103	12	19	16	25	31
99	4	4	2	4	2	4	2	1	1	3	2	1	4	4	5	5	2	4	4	5	4	5	1	2	4	4	4	4	5	3	99	16	14	20	23	26

DATOS INFORMATIVOS INSTRUMENTO 2:

Autor: Br. José Alfredo De La Jara Riquelme

Procedencia: Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo.

Aplicación: El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo a los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

Propósito: Recopilar información sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018

Descripción del instrumento

La escala de desarrollo de la Variable Satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa – 2018; en las Dimensiones Condiciones físicas (5 indicadores), Beneficios (7 indicadores), Políticos (5 indicadores), Relaciones (6 indicadores), Realización personal (7 indicadores), Medido en la escala ordinal.

Instrucciones

El presente instrumento contiene una serie de preguntas (30), Estimado Trabajador asistencial se le presenta una serie de ítems, referentes a Motivación y Satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa, los mismos deberán de responder con sinceridad, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella proposición que exprese mejor su punto de vista de acuerdo al siguiente código.

Normas de puntuación y corrección

Ejemplo para calificar el instrumento (cuestionario) codificar las alternativas de respuestas si el caso fuera:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	----------	---------------	--------------------------

Baremos de interpretación

Si el instrumento contiene 30 ítems distribuidos en puntaje y niveles y su respectiva descripción sería.

Condiciones físicas: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta, 1, 2, 3, 4, 5.

Beneficios: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12.

Políticas: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 14, 13, 14, 15, 16, 17.

Relaciones: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 18, 19, 20, 21, 22, 23.

Realización personal: debe sumar los números con los que ha valorado la pregunta 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.

Puntaje total se consigue con la sumatoria de A+B+C

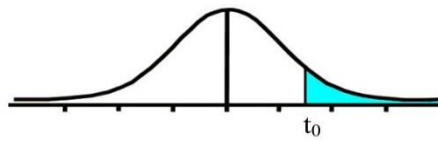
De interpretación

Puntaje	Categoría	Descripción
121 a 150	Muy bueno	Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018, tienen muy buena satisfacción laboral.
91 a 120	Bueno	Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018, tienen buena satisfacción laboral.
61 a 120	Bajo	Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018, tienen baja satisfacción laboral.
30 a 60	Muy bajo	Trabajadores de la sede administrativa de la Gerencia Regional de Salud Arequipa - 2018, tienen muy baja satisfacción laboral.

Fuente: Propia

TABLA T DE STUDENT

Tabla t-Student



Grados de libertad	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005
1	1.0000	3.0777	6.3137	12.7062	31.8210	63.6559
2	0.8165	1.8856	2.9200	4.3027	6.9645	9.9250
3	0.7649	1.6377	2.3534	3.1824	4.5407	5.8408
4	0.7407	1.5332	2.1318	2.7765	3.7469	4.6041
5	0.7267	1.4759	2.0150	2.5706	3.3649	4.0321
6	0.7176	1.4398	1.9432	2.4469	3.1427	3.7074
7	0.7111	1.4149	1.8946	2.3646	2.9979	3.4995
8	0.7064	1.3968	1.8595	2.3060	2.8965	3.3554
9	0.7027	1.3830	1.8331	2.2622	2.8214	3.2498
10	0.6998	1.3722	1.8125	2.2281	2.7638	3.1693
11	0.6974	1.3634	1.7959	2.2010	2.7181	3.1058
12	0.6955	1.3562	1.7823	2.1788	2.6810	3.0545
13	0.6938	1.3502	1.7709	2.1604	2.6503	3.0123
14	0.6924	1.3450	1.7613	2.1448	2.6245	2.9768
15	0.6912	1.3406	1.7531	2.1315	2.6025	2.9467
16	0.6901	1.3368	1.7459	2.1199	2.5835	2.9208
17	0.6892	1.3334	1.7396	2.1098	2.5669	2.8982
18	0.6884	1.3304	1.7341	2.1009	2.5524	2.8784
19	0.6876	1.3277	1.7291	2.0930	2.5395	2.8609
20	0.6870	1.3253	1.7247	2.0860	2.5280	2.8453
21	0.6864	1.3232	1.7207	2.0796	2.5176	2.8314
22	0.6858	1.3212	1.7171	2.0739	2.5083	2.8188
23	0.6853	1.3195	1.7139	2.0687	2.4999	2.8073
24	0.6848	1.3178	1.7109	2.0639	2.4922	2.7970
25	0.6844	1.3163	1.7081	2.0595	2.4851	2.7874
26	0.6840	1.3150	1.7056	2.0555	2.4786	2.7787
27	0.6837	1.3137	1.7033	2.0518	2.4727	2.7707
28	0.6834	1.3125	1.7011	2.0484	2.4671	2.7633
29	0.6830	1.3114	1.6991	2.0452	2.4620	2.7564
30	0.6828	1.3104	1.6973	2.0423	2.4573	2.7500
31	0.6825	1.3095	1.6955	2.0395	2.4528	2.7440
32	0.6822	1.3086	1.6939	2.0369	2.4487	2.7385
33	0.6820	1.3077	1.6924	2.0345	2.4448	2.7333
34	0.6818	1.3070	1.6909	2.0322	2.4411	2.7284
35	0.6816	1.3062	1.6896	2.0301	2.4377	2.7238
36	0.6814	1.3055	1.6883	2.0281	2.4345	2.7195
37	0.6812	1.3049	1.6871	2.0262	2.4314	2.7154
38	0.6810	1.3042	1.6860	2.0244	2.4286	2.7116
39	0.6808	1.3036	1.6849	2.0227	2.4258	2.7079
40	0.6807	1.3031	1.6839	2.0211	2.4233	2.7045
41	0.6805	1.3025	1.6829	2.0195	2.4208	2.7012
42	0.6804	1.3020	1.6820	2.0181	2.4185	2.6981
43	0.6802	1.3016	1.6811	2.0167	2.4163	2.6951
44	0.6801	1.3011	1.6802	2.0154	2.4141	2.6923
45	0.6800	1.3007	1.6794	2.0141	2.4121	2.6896
46	0.6799	1.3002	1.6787	2.0129	2.4102	2.6870
47	0.6797	1.2998	1.6779	2.0117	2.4083	2.6846
48	0.6796	1.2994	1.6772	2.0106	2.4066	2.6822
49	0.6795	1.2991	1.6766	2.0096	2.4049	2.6800

50	0.6794	1.2987	1.6759	2.0086	2.4033	2.6778
51	0.6793	1.2984	1.6753	2.0076	2.4017	2.6757
52	0.6792	1.2980	1.6747	2.0066	2.4002	2.6737
53	0.6791	1.2977	1.6741	2.0057	2.3988	2.6718
54	0.6791	1.2974	1.6736	2.0049	2.3974	2.6700
55	0.6790	1.2971	1.6730	2.0040	2.3961	2.6682
56	0.6789	1.2969	1.6725	2.0032	2.3948	2.6665
57	0.6788	1.2966	1.6720	2.0025	2.3936	2.6649
58	0.6787	1.2963	1.6716	2.0017	2.3924	2.6633
59	0.6787	1.2961	1.6711	2.0010	2.3912	2.6618
60	0.6786	1.2958	1.6706	2.0003	2.3901	2.6603
61	0.6785	1.2956	1.6702	1.9996	2.3890	2.6589
62	0.6785	1.2954	1.6698	1.9990	2.3880	2.6575
63	0.6784	1.2951	1.6694	1.9983	2.3870	2.6561
64	0.6783	1.2949	1.6690	1.9977	2.3860	2.6549
65	0.6783	1.2947	1.6686	1.9971	2.3851	2.6536
66	0.6782	1.2945	1.6683	1.9966	2.3842	2.6524
67	0.6782	1.2943	1.6679	1.9960	2.3833	2.6512
68	0.6781	1.2941	1.6676	1.9955	2.3824	2.6501
69	0.6781	1.2939	1.6672	1.9949	2.3816	2.6490
70	0.6780	1.2938	1.6669	1.9944	2.3808	2.6479
71	0.6780	1.2936	1.6666	1.9939	2.3800	2.6469
72	0.6779	1.2934	1.6663	1.9935	2.3793	2.6458
73	0.6779	1.2933	1.6660	1.9930	2.3785	2.6449
74	0.6778	1.2931	1.6657	1.9925	2.3778	2.6439
75	0.6778	1.2929	1.6654	1.9921	2.3771	2.6430
76	0.6777	1.2928	1.6652	1.9917	2.3764	2.6421
77	0.6777	1.2926	1.6649	1.9913	2.3758	2.6412
78	0.6776	1.2925	1.6646	1.9908	2.3751	2.6403
79	0.6776	1.2924	1.6644	1.9905	2.3745	2.6395
80	0.6776	1.2922	1.6641	1.9901	2.3739	2.6387
81	0.6775	1.2921	1.6639	1.9897	2.3733	2.6379
82	0.6775	1.2920	1.6636	1.9893	2.3727	2.6371
83	0.6775	1.2918	1.6634	1.9890	2.3721	2.6364
84	0.6774	1.2917	1.6632	1.9886	2.3716	2.6356
85	0.6774	1.2916	1.6630	1.9883	2.3710	2.6349
86	0.6774	1.2915	1.6628	1.9879	2.3705	2.6342
87	0.6773	1.2914	1.6626	1.9876	2.3700	2.6335
88	0.6773	1.2912	1.6624	1.9873	2.3695	2.6329
89	0.6773	1.2911	1.6622	1.9870	2.3690	2.6322
90	0.6772	1.2910	1.6620	1.9867	2.3685	2.6316
91	0.6772	1.2909	1.6618	1.9864	2.3680	2.6309
92	0.6772	1.2908	1.6616	1.9861	2.3676	2.6303
93	0.6771	1.2907	1.6614	1.9858	2.3671	2.6297
94	0.6771	1.2906	1.6612	1.9855	2.3667	2.6291
95	0.6771	1.2905	1.6611	1.9852	2.3662	2.6286
96	0.6771	1.2904	1.6609	1.9850	2.3658	2.6280
97	0.6770	1.2903	1.6607	1.9847	2.3654	2.6275
98	0.6770	1.2903	1.6606	1.9845	2.3650	2.6269
99	0.6770	1.2902	1.6604	1.9842	2.3646	2.6264
100	0.6770	1.2901	1.6602	1.9840	2.3642	2.6259
∞	0.6745	1.2816	1.6449	1.9600	2.3263	2.5758

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Arequipa, 09 de julio del 2018

Señor
Dr. Edwin Bengoa Feria
Gerente Regional de Salud
Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACION

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que el señor:

• **JOSÉ ALFREDO DE LA JARA RIQUELME**

Estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quien viene desarrollando su trabajo de investigación titulado: "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD AREQUIPA- 2018", por lo que solicito autorización para que el mencionado estudiante pueda realizar encuestas al personal administrativo de la Institución a su cargo.

Seguros de contar con su valioso apoyo, agradecemos anticipadamente la atención al presente y hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Maribel Rocio Caycho Taracaya
Maribel Rocio Caycho Taracaya
Coord. AREQUIPA



CALLE SUCRE N° 202 (CERCADO)
TELÉFONO: 212493
E-MAIL: mcaycho@ucv.edu.pe

INFORMES:

www.posgradoucv.com