

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”



FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA

TESIS

**ASOCIACIÓN ENTRE LA REMUNERACIÓN, CARGA LABORAL
Y RECONOCIMIENTO CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA
HUMANA-UNHEVAL, 2017.**

TESISTAS:

CHALLCO DAVILA, LAURIE SAUL

ROBLES FLORES, HENRRY JULIÁN

ASESOR:

Mg. TUCTO BERRÍOS, JOEL

HUÁNUCO – PERÚ

2019.

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada especialmente a nuestros padres, en primer lugar, quienes son los más grandes artífices tácitos de este logro.

Luego, es justo mencionar también a cada una de esas personas que estuvieron presentes en este largo camino a pesar de las incontables adversidades que aparecían cada vez, con mucho cariño para nuestros amigos.

Por último, también va dedicada esta tesis a algunos maestros que supieron sembrar más que solamente conocimientos.

Los autores.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar este trabajo queremos utilizar este espacio para agradecer especialmente a nuestros padres que con su esfuerzo y dedicación nos ayudaron a culminar nuestra carrera universitaria y nos dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

Y por supuesto a nuestra querida Universidad por permitirnos concluir con una etapa de nuestras vidas, gracias por la paciencia, orientación y guiarnos en el desarrollo de esta investigación.

Los autores.

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar la asociación entre la remuneración, carga laboral y el reconocimiento con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017. **METODOLOGIA:** Se realizó un estudio observacional, descriptivo, prospectivo y transversal. De diseño correlacional. **RESULTADOS:** Al analizar el género de los docentes evidenciamos que 48 (80%) de ellos son varones y 12 (20%) docentes son mujeres. En relación al tipo de contrato observamos que 33 (55%) docentes son contratados y 27 (45%) docentes son nombrados. Así mismo podemos evidenciar que el total de los docentes no están conformes con el salario que reciben por su labor como docentes. El promedio de edad de dichos docentes fue de $47,55 \pm 7,801$ años; el promedio de tiempo de trabajo fue de $7,03 \pm 3,879$ años y en relación a las horas académicas el promedio fue de $21,67 \pm 5,574$ horas. **CONCLUSION:** No existe asociación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana. Tampoco se evidencio asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes. Existe asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

PALABRAS CLAVES: Reconocimiento, remuneración, carga laboral, satisfacción laboral.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To determine the association between remuneration, workload and recognition with job satisfaction in teachers of the Professional School of Human Medicine of the National University Hermilio Valdizán in the period from August to December 2017. **METHODOLOGY:** A study was conducted observational, descriptive, prospective and transversal. Of correlational design. **RESULTS:** When analyzing the gender of the teachers we show that 48 (80%) of them are male and 12 (20%) are female teachers. In relation to the type of contract we observed that 33 (55%) teachers are hired and 27 (45%) teachers are appointed. Likewise we can show that the total of teachers are not satisfied with the salary they receive for their work as teachers. The average age of these teachers was 47.55 ± 7.801 years; the average working time was 7.03 ± 3.879 years and in relation to the academic hours the average was 21.67 ± 5.574 hours. **CONCLUSION:** There is no association between recognition and job satisfaction in teachers of the Professional School of Human Medicine. Nor was there any association between labor remuneration and job satisfaction among teachers. There is an association between the workload and job satisfaction in the teachers of the Professional School of Human Medicine of the National University Hermilio Valdizán in the period from August to December 2017.

KEYWORDS: recognition, remuneration, workload, job satisfaction.

Índice

| | |
|---|-----------|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| RESUMEN | 5 |
| ABSTRACT | 6 |
| INTRODUCCION | 9 |
| CAPITULO I | 11 |
| 1. MARCO TEÓRICO | 11 |
| 1.1. Antecedentes, caracterización, fundamentación y planteamiento del problema. | 11 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 13 |
| 1.2.1. Problema general..... | 13 |
| 1.2.2. Problema específicos | 13 |
| 1.3. Objetivos: general y específicos | 14 |
| 1.3.1. Objetivo General | 14 |
| 1.3.2. Objetivo Específico | 14 |
| 1.4. Justificación | 15 |
| 1.4.1. A nivel teórico..... | 15 |
| 1.4.2. A nivel práctico | 15 |
| 1.5. Antecedentes locales, regionales, nacionales e internacionales.. | 16 |
| 1.5.1. Antecedentes internacionales. | 16 |
| 1.5.2. Antecedentes nacionales..... | 19 |
| 1.6. Bases o fundamentos epistemológicos..... | 23 |
| 1.6.1. Satisfacción laboral..... | 23 |
| 1.6.2. Factores determinantes para la Satisfacción Laboral..... | 24 |
| 1.6.3. Dimensiones de la Satisfacción Laboral | 27 |
| 1.7. Teorías actuales | 29 |
| 1.7.1. Teoría sobre la satisfacción laboral: Teoría de la Aproximación Bifactorial | 29 |
| 1.8. Definición de términos básicos. | 30 |
| 1.9. Hipótesis: general y específicos..... | 31 |
| 1.9.1. Hipótesis General..... | 31 |
| 1.9.2. Hipótesis Específico | 31 |
| 1.10. Variables | 32 |
| 1.10.1. Variable independiente | 32 |
| 1.10.2. Variable dependiente..... | 32 |
| 1.10.3. Sistema de Variables: Definición operacional, Dimensiones e Indicadores..... | 33 |

| | |
|--|------|
| 1.11. Población y muestra..... | 35 |
| 1.11.1. Determinación de la Población..... | 35 |
| 1.11.2. Tamaño de muestra. Selección de la muestra..... | 35 |
| CAPITULO II | 36 |
| 2. MARCO METODOLÓGICO | 36 |
| 2.1. Nivel y Tipo de Investigación..... | 36 |
| 2.1.1. Nivel de investigación | 36 |
| 2.1.2. Tipo de investigación | 36 |
| 2.2. Diseño de la Investigación..... | 36 |
| | Y 36 |
| 2.3. Técnicas de recolección y tratamiento de datos. | 37 |
| 2.3.1. Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de datos. ... | 37 |
| 2.3.2. Procesamiento y presentación de datos..... | 37 |
| 2.3.3. Validación de instrumentos..... | 38 |
| a) Validez y confiabilidad de datos..... | 38 |
| CAPITULO III | 40 |
| 3. PRESENTACION DE RESULTADOS | 40 |
| 3.1. Resultados descriptivos | 40 |
| 3.2. Resultados inferenciales | 42 |
| CAPITULO IV | 44 |
| IV. DISCUSION | 44 |
| CONCLUSIONES | 47 |
| RECOMENDACIONES | 48 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 49 |

INTRODUCCION

Los docentes representan el principal activo estratégico de las Universidades. Sus conocimientos y expertise constituyen el componente de este fenotipo organizacional. Es precisamente a través del desempeño de las actividades académicas (investigación, enseñanza, extensión) que éstos contribuyen a la efectividad en el funcionamiento de las Universidades, así como a su visibilidad, reputación y prestigio en el mercado académico. Debido a la incidencia probada de la satisfacción laboral sobre la salud ocupacional y otras variables de performance de gran interés para la gestión, resulta relevante su medición y estudio sistemático en las Universidades. Numerosos estudios indican que la satisfacción en el trabajo es una dimensión de la gestión de calidad y que existen factores capaces de mejorarla. Por otra parte, está demostrado que existe una fuerte relación entre la alta satisfacción laboral y otros factores motivadores del trabajador, como son la organización y la gestión del cambio, la percepción de la dirección o la relación jerárquica. Características como la edad, el sexo o la categoría profesional presentan mucha menor influencia sobre la alta satisfacción (1).

La satisfacción profesional en los docentes universitarios es un tema de interés para los investigadores y en especial en el área sanitaria (2) (3). El grado de calidad de los servicios educativos en una universidad está directamente relacionado con el nivel de satisfacción de los profesionales que trabajan en él y en su vinculación con la motivación (4).

En el Perú, las investigaciones existentes ofrecen explicaciones a partir de la relación entre satisfacción laboral y algunos factores inherentes al trabajador

conocidos como factores intrínsecos. El grado de satisfacción de los profesionales y no profesionales de salud varían según la jerarquía del puesto de trabajo, por ejemplo, se evidencio que existe menor satisfacción en los de puestos de menor jerarquía y el tiempo que vienen laborando, es decir que el decreciendo del grado de satisfacción laboral se da a partir de los diez años de servicio. En relación a la edad no se encontró evidencia suficiente para demostrar que la satisfacción laboral esté relacionada con la edad. (5)

Nuestro estudio tuvo como objetivo determinar la asociación entre la remuneración, carga laboral y el reconocimiento con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017. Cuya conclusión fue que No existe asociación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana. No existe asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes. Existe asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes, caracterización, fundamentación y planteamiento del problema.

Numerosos estudios indican que la satisfacción en el trabajo es una dimensión de la gestión de calidad y que existen factores capaces de mejorarla. Por otra parte, está demostrado que existe una fuerte relación entre la alta satisfacción laboral y otros factores motivadores del trabajador, como son la organización y la gestión del cambio, la percepción de la dirección o la relación jerárquica. Características como la edad, el sexo o la categoría profesional presentan mucha menor influencia sobre la alta satisfacción (1).

La satisfacción profesional en los docentes universitarios es un tema de interés para los investigadores y en especial en el área sanitaria (2) (3). El grado de calidad de los servicios educativos en una universidad está directamente relacionado con el nivel de satisfacción de los profesionales que trabajan en él y en su vinculación con la motivación (4).

En el área hospitalaria diversas investigaciones realizadas en Madrid España han evidenciado que el nivel de satisfacción del profesional sanitario (Incluyendo profesionales y personal técnico) varía entre el 64,0% y el 75,0 %, encontrándose entre los factores asociados la insatisfacción laboral como son la alta presión laboral y la escasa promoción profesional, por lo que los directivos deberían valorar estos

ítems. Por otro se evidencio que las mujeres presentaron un mayor porcentaje de satisfacción laboral que los trabajadores varones. (6) (7)

En el Perú, las investigaciones existentes ofrecen explicaciones a partir de la relación entre satisfacción laboral y algunos factores inherentes al trabajador conocidos como factores intrínsecos. El grado de satisfacción de los profesionales y no profesionales de salud varían según la jerarquía del puesto de trabajo, por ejemplo, se evidencio que existe menor satisfacción en los de puestos de menor jerarquía. Y el tiempo que vienen laborando es decir que el decreciendo del grado de satisfacción laboral se da a partir de los diez años de servicio. En relación a la edad no se encontró evidencia suficiente para demostrar que la satisfacción laboral esté relacionada con la edad. (5)

El saber técnico sobre el nivel de motivación laboral y la satisfacción de los médicos docentes puede establecer un método en sí mismo que permita identificar los problemas y las oportunidades de mejora que evidentemente repercutirá en la calidad de los servicios educativos brindados. Así mismo la falta de atención a la satisfacción de la estructura de necesidades del individuo y a los motivadores se traduce fácilmente en el síndrome de desgaste profesional (Burnout), conocido por el sentimiento de distanciamiento es decir menos implicación al trabajo, despersonalización e inadecuación profesional y con ello la consecuente pérdida de la calidad en los servicios educativos ofrecidos (8).

El síndrome de desgaste profesional es más alto en médicos que en otras profesiones, ya que están enfrentados al sufrimiento humano,

además de condiciones laborales como jornadas prolongadas y bajos salarios, entre otras, como el contexto socioeconómico y cultural asociado al fracaso de los mecanismos compensatorios de adaptación ante situaciones estresantes como consecuencia de la presentación de falta de motivación. A largo plazo genera pérdida de energía, despersonalización y sentimiento de falta de realización personal, que pueden ocasionar trastornos en la salud, uso de sustancias psicoactivas y poca motivación para realizar el trabajo asignado, lo que genera errores médicos y deterioro de la calidad de los servicios educativos (9), en la que el síndrome de desgaste profesional estaría caracterizado por tres dimensiones interrelacionadas: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la asociación entre la remuneración, carga laboral y el reconocimiento con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017?

1.2.2. Problema específicos

¿Cuál es la asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017?

¿Cuál es la asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017?

¿Cuál es la asociación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017?

1.3. Objetivos: general y específicos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la asociación entre la remuneración, carga laboral y el reconocimiento con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

1.3.2. Objetivo Específico

- Identificar la asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.
- Identificar la asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Académico Profesional

de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

- Identificar la asociación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

1.4. Justificación

La investigación se justificó por las siguientes razones:

1.4.1. A nivel teórico

Desde el punto de vista teórico este estudio brindará información más detallada para conocer el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la escuela académica profesional de medicina humana. Aunque existen estudios a nivel nacional, aún no se ha abordado profunda y exhaustivamente, la cual, de acuerdo con la revisión realizada, presenta condiciones que permiten calificarla como un problema académico que en adelante podría dañar el nivel académico de los futuros cirujanos médicos.

1.4.2. A nivel práctico

De manera práctica el estudio resulta relevante para un mejor entendimiento de los factores que influyen en la satisfacción laboral en los docentes, con la finalidad de brindar información actualizada a fin

de que se formule estrategias orientadas a incorporar actividades educativas respecto al tema.

1.4.3. A nivel metodológico

El aporte de los datos que brindará el presente estudio, dará una visión general sobre la satisfacción laboral en nuestra escuela académica profesional y de este modo poder plantear nuevas pautas de ayuda a los docentes de dicha escuela.

El presente estudio de investigación representará un antecedente y aporte metodológico y científico para futuras investigaciones relacionadas a la problemática en estudio o afines.

1.5. Antecedentes locales, regionales, nacionales e internacionales.

1.5.1. Antecedentes internacionales.

México, 2019. López Cuevas, Adriana. **“Práctica docente de los profesores experimentados y noveles de la licenciatura en Médico General de la UAS”** (10). En el ambiente educativo superior se está presentando el relevo generacional docente, los nuevos profesores son excelentes profesionales, pero no saben cómo dar clases, ocasionando dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El objetivo, fue determinar las necesidades formativas de los docentes novatos y experimentados en la Licenciatura en Médico General en la UAS. La metodología fue cualitativa, tipo descriptiva y enfoque socioantropológico, en ella se empleó la encuesta tipo Likert, la entrevista y la observación. Los resultados muestran que las

necesidades formativas de ambos profesores están en la dimensión de la docencia, la investigación, el tiempo y la formación docente.

Matanzas, Cuba. 2018. Mella Herrera, Liuba. **“La labor del tutor de las Ciencias Médicas desde la dimensión curricular”**. (11) El tutor constituye el eje fundamental de la formación de los estudiantes de las Ciencias Médicas este no es cualquier trabajador o especialista; debe ser un experto en su área de competencia laboral, además de un educador y un gran comunicador capaz de motivar y de ejercer una influencia positiva sobre los educandos. En las esferas cognitivas como afectivas con su dedicación y formación dependen en gran parte de la adquisición de los conocimientos, habilidades y responsabilidades necesarios para ejercer eficazmente el rol que les corresponde y el grado de satisfacción de los estudiantes dentro del proceso educativo. Se plantea que la enseñanza tutelar constituye un pilar esencial en la formación del médico, del enfermero y el tecnólogo, pues le permite al educando lograr un mayor grado de independencia, creatividad y sentido de responsabilidad.

Argentina, 2016. Pujol Cols, L.J. **“Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes”**. (12) El presente estudio se efectúa un relevamiento del nivel de satisfacción (global y por atributos) de una muestra representativa de docentes de una Universidad pública argentina, indagándose en las facetas para las cuales se registran puntajes promedio menores. A su vez, y través del empleo de técnicas estadísticas de análisis multivariado (e.g. análisis factorial, análisis de

regresión múltiple), se estudia la incidencia simultánea de un set de variables sociodemográficas y relativas a las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral. De esta investigación se obtiene que niveles menores se registran en cuestiones atinentes a los mecanismos de acceso a cargos docentes, percepción de justicia dentro del sistema y perspectivas de movilidad ascendente. Las principales variables predictivas que parecieran explicar de manera significativa la satisfacción laboral de los docentes son su edad y la jerarquía de su cargo.

Murcia España. 2015. Carrillo García, César; Martínez Roche, María Emilia (13). **“Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales”**. El objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral en una muestra conformada por 546 profesionales de salud pertenecientes a un Hospital Universitario público. Se aplicó el instrumento llegando a los resultados que dicho estudio refleja una satisfacción general media, con una media de 71,37 y con una desviación estándar de 14,03. Se llegó a la conclusión que los médicos residentes son los más satisfechos, comparado con médicos especialistas, enfermeras y auxiliares quienes presentaron niveles de satisfacción más bajos.

Barcelona, España. 2012. Sobrequésb, J. (14) **“La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria”**. El objetivo de este estudio fue conocer la satisfacción laboral de los médicos que brindan la atención primaria y con ello poder dar un análisis la asociación con el desgaste profesional. El estudio fue

observacional, transversal. Participaron 603 cirujanos médicos de 93 instituciones de salud. Los resultados mostraron un nivel de satisfacción global de 3,02% con un intervalo de confianza del 95%, 2,98-3,05% y un porcentaje de no respuestas del 18,0%. También se pudo evidenciar asociación positiva entre la satisfacción global y los menos años trabajando en AP así mismo con los centros acreditados para la docencia. Los Bajos niveles de satisfacción se relacionó con puntajes altos de las escalas de cansancio emocional. Se tuvo como conclusión que la satisfacción global promedio adquiere un valor intermedio en el cuestionario Font Roja. La edad apunta una tendencia significativa de satisfacción decreciente a medida que el profesional envejece. La satisfacción laboral y el desgaste profesional presentan asociación muy próxima y de sentido inverso.

1.5.2. Antecedentes nacionales.

Trujillo, 2018. Centeno Calderón, Junior Martín. (15) **“Experiencia laboral como factor de riesgo asociado al desarrollo del síndrome de burnout en docentes médicos”**. El síndrome de Burnout (SBO) se define como la entidad patológica caracterizada por el agotamiento emocional, despersonalización y una baja realización personal en profesionales de salud, cuyo impacto muchas veces se ve reflejado en la atención a los pacientes. OBJETIVO: Determinar si la experiencia laboral es un factor de riesgo asociado al desarrollo del Síndrome de Burn Out en docentes médicos. MATERIAL Y METODO: Se realizó un estudio observacional, analítico de casos y controles en el cual se encuestaron a 68 médicos docentes del hospital regional docente de Trujillo(HRDT), de

los cuales al aplicar el cuestionario MBI se encontró a 17 casos y 51 controles durante el periodo de Noviembre del 2016 a Enero del 2018.

RESULTADOS: Se encontró una frecuencia del SBO en 25% de los médicos docentes, de los cuales el 71% tiene una experiencia laboral mayor a 10 años ($p=0,142$), hallándose un OR de 0,382 (IC: 95% 0,103 a 1,42). De las covariables asociadas que fueron agregadas al análisis de regresión logística ninguna muestra un nivel de significancia $p<0,05$.

CONCLUSIONES: La experiencia laboral mayor a 10 años no es un factor de riesgo asociado al desarrollo del Síndrome de Burn Out en médicos docentes del Hospital Regional Docente de Trujillo.

Huancayo, Perú. 2015. Baldeón Trejo, Carmen. (16) **“Factores Asociados a la Satisfacción del Personal de Salud del Hospital IV Ramiro Priale Priale, Huancayo”**. Esta investigación tuvo como objetivo identificar la asociación entre la satisfacción del trabajador y los factores laborales de remuneración, capacitación, discriminación, motivación, relaciones humanas, trabajo en equipo, exceso de trabajo, estrés y otros, en profesionales del Hospital IV Essalud Huancayo. Este tipo de investigación fue se identificó en un estudio observacional, analítico, comparativo, con diseño caso y control. Para el procesamiento y análisis estadístico se utilizó el programa SPSS versión 17,0, utilizando la prueba de chi cuadrado y la prueba de monomios con sus respectivos intervalos de confianza para el análisis bivariado. Como resultados se evidencio que existe que la satisfacción laboral está asociado a la capacitación, la remuneración, el exceso de trabajo y el trabajo en equipo. Como conclusión llego a establecer asociación entre la satisfacción del

trabajador con los factores siguiente: falta de capacitación, remuneración menor del rango de 1500 a 3000 soles, exceso de trabajo y la falta de trabajo en equipo.

Lima Perú. 2015. Román Meza, Alexander H; Matzumura Kasano, Juan P (17). **“Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima, Nivel III-4”**. Dicho estudio tuvo como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una institución privada de salud de Lima, nivel III-2. Tal estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo y de corte transversal. La población y muestra fue igual, la muestra estuvo conformado por 22 trabajadores. La unidad de análisis fue el Tecnólogo Médico de Radiología. Los resultados mostraron que el 77,3% de personas se encontraba contratada a plazo fijo y un 40,9% venía trabajando de 12 meses a más. El 86,4% de los participantes manifestaron estar satisfechos laboralmente. Un 65,9% mostró satisfacción con la dimensión prestaciones recibidas, y 10,2% evidencio satisfacción indiferente con la dimensión ambiente físico. Se llegó a la conclusión que la satisfacción laboral tuvo un nivel alto en el servicio.

1.5.3. Antecedentes locales

Pillco Marca, 2016. Álvarez, J (18). **“Nivel de estrés y satisfacción laboral en un grupo de trabadores del centro de salud ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2016”**. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre los niveles de estrés y satisfacción laboral, en un grupo de los trabajadores. Estudio observacional, de

diseño correlacional. Según los resultados obtenidos en la investigación, el nivel de estrés en un grupo de trabajadores dio como resultado que se acepta a hipótesis nula lo cual significa que No existe relación significativa entre el nivel de estrés y el nivel de satisfacción.

Huánuco, 2016. Elias, J (19). **“La motivación y el desempeño laboral de los empleados de la superintendencia nacional de aduanas y de administración tributarias SUNAT de la ciudad de Huánuco, 2015”**. Para conocer esta realidad en la Superintendencia Nacional de Aduanas u de Administración Tributaria – SUNAT de la ciudad de Huánuco se diseñó también os instrumentos de recolección de datos; posterior a esta se aplicó los respectivos instrumentos de recolección de datos. La conclusión a la que se llego es que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Lima, 2016. Carrillo Fernández, Armando (20). “Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Continental”. El objetivo de este trabajo fue describir la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Continental desde la perspectiva de los propios investigados a través de un enfoque cuantitativo. La investigación fue de carácter descriptivo, transversal. La técnica de recopilación de datos fue la encuesta, el instrumento fue un cuestionario que ha permitido extraer los significados de los sujetos estudiados y captar detalles y matices expresados en las escalas de respuesta. El instrumento fue validado por juicio de expertos, y se tomó como base la Escala General de Satisfacción Laboral. La muestra fue de 240 docentes que se encuentran en diversas condiciones laborales y cumplen funciones de carácter

académico y administrativo. Algunos hallazgos son: respecto a la satisfacción laboral, de 240 encuestados el 92,9 % está satisfecho realizando la docencia, de 190 encuestados el 93,4 % está satisfecho realizando labores de docencia e investigación, de 122 encuestados el 78,7 % siente satisfacción realizando docencia y deberes administrativos, de 121 encuestados el 94,3 % siente satisfacción realizando docencia y desempeñándose a la vez como coordinador de una asignatura, finalmente de 22 encuestados se tiene que el 68,2 % siente satisfacción desempeñándose en la docencia y como director de una Escuela Académico Profesional. En conclusión, el 93,4 % de los docentes de la Universidad Continental presentan un alto nivel de satisfacción laboral. Los docentes que son motivados en forma extrínseca, han demostrado un mejor desempeño.

1.6. Bases o fundamentos epistemológicos.

1.6.1. Satisfacción laboral.

Hemos encontrado varios conceptos respecto a satisfacción laboral, abordaremos las más importantes: (21) Robbins y Judge lo definen como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos. (22)

1.6.2. Factores determinantes para la Satisfacción Laboral

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados consideramos los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral: (23)

- a) Remuneración salarial.
- b) Carga laboral.
- c) Reconocimiento laboral

A continuación, se amplía información sobre estos aspectos de la satisfacción laboral.

a) Remuneración salarial

Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. (24)

La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los docentes de la escuela profesional de medicina, lo que a su vez ayuda a la universidad Hermilio Valdizán a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados. Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que "debería ser" con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado la que favorecerá su satisfacción.

b) Carga laboral

La carga de trabajo se define como el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral. Antiguamente, solo se medía el esfuerzo físico y ahora también se evalúa el esfuerzo mental, que genera fatiga.

La sobrecarga en un lugar de trabajo implica variadas afecciones. Por ejemplo, existen exigencias psicológicas -que tienen que ver con la complejidad de las tareas- que requieren de una red de ayuda y cuando ésta no se facilita, deja caer a los trabajadores en una evidente sobrecarga que disminuye su calidad de vida y de trabajo. Es que cuando las personas sienten que no pueden y que las responsabilidades se les escapan de las manos, el nivel de estrés es altísimo. (25)

Los factores de riesgo asociados a la carga de trabajo incluyen las exigencias psicofísicas que la tarea impone a la persona que la realiza: esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención, etc., relacionados con cada tipo de actividad. Se analizan para poder determinar la carga de trabajo, tanto física como mental, del puesto de trabajo (25).

- **Carga física**

La carga física de trabajo se entiende como el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral, actividad física que requiere un consumo cuantitativo de energía que se denomina “metabolismo de trabajo”.

La carga física cualitativa en relación con el trabajo puede ser por esfuerzos, posturas y movimientos repetitivos.

- **Carga mental**

Definida en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea y, sobre todo, en función del tiempo necesario para dar respuesta a una información recibida.

Esta definición incluye los factores de la tarea que inciden en la carga mental, como son:

- La cantidad y calidad de la información.
- El tiempo disponible.

c) Reconocimiento laboral

Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas.

Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo: sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho.

Este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus

expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace un empleado con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados y que llevan a los empleados a percibir la equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad (26).

1.6.3. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

En este sentido, Locke (1976) fue uno de los primeros autores que intentó identificar varias de estas características, clasificándolas a su vez en dos categorías: (27)

a) Eventos o condiciones de satisfacción laboral

- Satisfacción en el trabajo: interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.
- Satisfacción con el salario: valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución.
- Satisfacción con las promociones: oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.
- Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción.
- Satisfacción con los beneficios: tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.

- Satisfacción con las condiciones de trabajo: como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura (28)

b) Agentes de satisfacción: que hacen posible la ocurrencia de estos eventos: (29)

- Satisfacción con la supervisión: referida al estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas.
- Satisfacción con los compañeros: que incluye la competencia de estos, su apoyo, comunicación, amistad.
- Satisfacción con la compañía y la dirección: aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización.

Hackman y Oldham (30) aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico (31). Se identificaron cinco dimensiones, las cuales se explican a continuación de una forma detallada, para un claro entendimiento y a la vez determinar la importancia de las mismas. (32)

- 1) Variedad de habilidades: el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.
- 2) Identidad de la tarea: el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.
- 3) Significación de la tarea: el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.

- 4) Autonomía: el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.
- 5) Retroalimentación del puesto: el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación. Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo.

1.7. Teorías actuales

1.7.1. Teoría sobre la satisfacción laboral: Teoría de la Aproximación Bifactorial

Esta teoría también es conocida como “teoría dual” o “teoría de la motivación-higiene”. Fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg basándose en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actividad hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o el fracaso del individuo, Herzberg investigó la pregunta: “¿Que quiere la gente de sus trabajos?”. Los factores motivacionales o intrínsecos tendrían el potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto (como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento), porque pueden satisfacer las “necesidades de desarrollo psicológico”. De modo que el sujeto se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar

actividades creativas, afirmando su individualidad, logrando objetivos alcanzables sólo en puestos con dichas características, pero cuando no ofrece oportunidades de desarrollo psicológico, experimentará sólo “ausencia de satisfacción”. (33) (34)

Por otro lado, los factores higiénicos o extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral (política de la compañía y la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo). El deterioro de estos factores por ejemplo el creer estar inequitativamente pagado causaría insatisfacción. Su mejoramiento o aumento de sueldo eliminaría la insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral. (35)

Lo interesante es que para motivar al individuo, “se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los factores extrínsecos”. (36)

1.8. Definición de términos básicos.

Satisfacción laboral: Estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

Satisfacción con el salario: valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución.

Satisfacción con las promociones: oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.

Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción.

1.9. Hipótesis: general y específicos.

1.9.1. Hipótesis General.

Ha: Existe asociación entre la remuneración, carga laboral y el reconocimiento con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

Ho: No existe asociación entre la remuneración, carga laboral y el reconocimiento con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

1.9.2. Hipótesis Específico

Ha₁: Existe asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

Ho₁: No existe asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

Ha₂: Existe asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

Ho₂: No existe asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

Ha₃: Existe asociación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

Ho₃: No existe asociación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

1.10. Variables

1.10.1. Variable independiente

Remuneración, carga laboral y el reconocimiento

1.10.2. Variable dependiente

Satisfacción laboral

1.10.3.Sistema de Variables: Definición operacional, Dimensiones e Indicadores.

| Variable | Definición conceptual | Dimensión | Indicador | Tipo de variable | Escala |
|---|---|--------------------------------------|--|------------------|---------|
| Variable independiente: remuneración, carga laboral y el reconocimiento | Valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución. | Remuneración | - Sueldo mensual en soles | Cuantitativa | Razón |
| | La carga de trabajo se define como el grupo de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador en su jornada laboral. | Carga laboral | - Bajo: 29 a 35 puntos - Medio: 22 a 28 puntos - Alto: ≤ 21 puntos | Cualitativa | Ordinal |
| | Oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción, que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción. | Reconocimiento | - Reconocimiento laboral alto: 33 a 40 puntos - Reconocimiento laboral medio: 25 a 32 puntos - Reconocimiento laboral bajo: ≤ 24 puntos. | Cualitativa | Ordinal |
| Variable dependiente: Satisfacción laboral | Estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. | Nivel de satisfacción laboral | - Insatisfecho: ≤ 15 - Moderadamente satisfecho: de 16 a 30 puntos - Satisfecho: de 31 a 45 puntos | Cualitativa | Ordinal |

| Variable intervinientes | Definición conceptual | Dimensión | Indicador | Tipo de variable | Escala |
|---------------------------------------|--|---------------------------------------|--|-----------------------------|---------------|
| Sexo | Condición orgánica que distingue a los machos de las hembras. | Sexo | - Varón - Mujer | Cualitativa | Nominal |
| Edad | Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento. | Edad | - Años | Cuantitativa | Razón |
| Tipo de docente | Tipo de donde según su estabilidad laboral: contratado o nombrado | Tipo de docente | - Nombrado - Contratado | Cualitativa | Nominal |
| Tiempo de trabajo como docente | Tiempo en años que labora en la escuela profesional de medicina | Tiempo de trabajo como docente | - Número de años que labora en la escuela profesional de medicina. | Cuantitativa | Razón |
| Número de horas académicas que enseña | Número de horas académicas que tiene a la semana. | Número de horas académicas que enseña | - Número de horas académicas que enseña | Cuantitativa | Razón |

1.11. Población y muestra.

1.11.1. Determinación de la Población.

La población estará determinada por los 60 docentes nombrados y contratados de la escuela académica profesional de medicina humana de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Criterios de inclusión:

- Tiempo mínimo de trabajo de 1 año.
- Trabajadores de cualquier edad y sexo.
- Cualquier condición laboral (nombrado o contratado).

Criterios de exclusión:

- No aceptar participar voluntariamente en el estudio.
- Docentes que laboren en sedes fuera de la ciudad de Huánuco (Cirugía II-Lima).

Tenemos 27 docentes nombrados y 33 contratados quienes cumplen los criterios de inclusión; los cuales hacen una suma total de 60 docentes.

1.11.2. Tamaño de muestra. Selección de la muestra.

La muestra será igual a la población.

CAPITULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Nivel y Tipo de Investigación.

2.1.1. Nivel de investigación

Nuestra investigación tiene un Nivel III, o también conocido como un nivel correlación. (37)

2.1.2. Tipo de investigación

Según Abner Fonseca Livias, en su libro titulado “investigación científica en salud con enfoque cuantitativo” nuestro estudio es: (38)

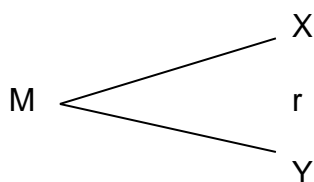
Según la intervención del investigador el estudio es **observacional**.

Según la planificación de la medición de la variable de estudio es **prospectiva**. Según el número de mediciones de la variable de estudio es **transversal**.

Según la cantidad de variable a estudiar el estudio es **analítico**. Las variables a estudiar son dos o más, con la finalidad de buscar asociación o dependencias entre ellas. El análisis es bivariado.

2.2. Diseño de la Investigación.

Para efecto de la investigación se considerará el diseño descriptivo relacional: (39)



Dónde:

M = Población Muestral

X = Factores asociados

y = satisfacción laboral

r = La relación probable entre las variables

2.3. Técnicas de recolección y tratamiento de datos.

2.3.1. Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se aplicará el cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual está conformado por preguntas cerradas dicotómicas y politómicas con un lenguaje adaptado a las características del respondedor.

Las técnicas a utilizar serán las siguientes:

- Observación Conductual
- Entrevista
- Encuesta

2.3.2. Procesamiento y presentación de datos.

Análisis descriptivo:

Se utilizó la estadística descriptiva a través de las tablas de frecuencia, proporciones, gráficos para caracterizar algunas variables.

Análisis inferencial:

Se utilizó estadísticos como medidas de tendencia central y dispersión para analizar las variables en estudio. Y también estadística inferencial utilizando la rho de Spearman, el Chi cuadrado y el Student con 95% de intervalo de confianza. Para el análisis Bivariado se empleará regresión logística. El análisis se realizará el programa Excel y el software estadístico SPSS versión 23.

2.3.3. Validación de instrumentos.

a) Validez y confiabilidad de datos

Se realizó lo siguientes procedimientos de validez y confiabilidad.

Validez de respuesta (piloto): Se aplicó una muestra piloto al 10% de la muestra con la finalidad de añadir algunas dimensiones o corregir en el instrumento.

Validez estadística: Se realizó el análisis estadístico, y la validez por el Alfa de Crombac.

Validez por jueces: Se seleccionó 3 jueces expertos de diferentes disciplinas que juzgaran cualitativamente la “bondad” de los reactivos del instrumento, en términos de contenido, la claridad en la redacción y la no tendenciosidad en la formulación de los ítems.

- Docente experto en investigación.
 - Estadístico.
 - Asesor de investigación.
1. Cada experto recibió una determinada información escrita acerca del propósito del estudio, objetivos, hipótesis, operacionalización de las variables, entre otros.
 2. Cada experto recibió cuatro fichas, las cuales incluirán, hoja de instrucciones para la evaluación por jueces, hojas de respuesta de la validación por jueces, juicio de expertos sobre la pertinencia del instrumento de la escala propuesta y una constancia de validación junto con un oficio.

3. Se recogerá la opinión de los expertos y se tomarán las suficientes decisiones: los ítems donde existieron observación o recomendaciones, serán modificados, replanteados y nuevamente validados, de acuerdo con la opinión de los expertos.

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos:

Para estimar la confiabilidad de los instrumentos inferenciales del estudio, se realizó por conveniencia realizar la validez de consistencia interna para el cual emplearemos el KR 20 ya que conllevará respuesta de tipo dicotómica.

CAPITULO III

3. PRESENTACION DE RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1. Características epidemiológicas de los docentes. Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Agosto a diciembre del 2017.

| CARACTERISTICAS | F | % |
|--|-------------------------------------|------|
| SEXO | | |
| Femenino | 12 | 20,0 |
| Masculino | 48 | 80,0 |
| TIPO DE DOCENTE | | |
| Nombrado | 27 | 45,0 |
| Contratado | 33 | 55,0 |
| CONFORMIDAD CON EL SALARIO | | |
| Si | 0 | 0 |
| No | 60 | 100 |
| EDAD EN AÑOS $X \pm DS$ | 47,55 \pm 7,801 | |
| TIEMPO DE TRABAJO (Años) $X \pm DS$ | 7,03 \pm 3,879 | |
| NÚMERO DE HORAS ACADÉMICAS $X \pm DS$ | 21,67 \pm 5,574 | |

Fuente: Instrumentos de recolección de datos

Tabla 2. Características de la remuneración, carga laboral y el reconocimiento en los docentes. Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Agosto a diciembre del 2017.

| CARACTERISTICAS | F | % |
|-------------------------------|----------------------|----------|
| RECONOCIMIENTO LABORAL | | |
| Reconocimiento laboral bajo | 44 | 73,3 |
| Reconocimiento laboral medio | 16 | 26,7 |
| CARGA LABORAL | | |
| Alta | 27 | 45,0 |
| Media | 19 | 31,7 |
| Baja | 14 | 23,3 |
| SATISFACCIÓN LABORAL | | |
| Moderadamente satisfecho | 38 | 63,3 |
| Satisfecho | 22 | 36,7 |
| Insatisfecho | 0 | 0 |
| REMUNERACIÓN X±DS | 1185 ± 664,55 | |

Fuente: Instrumentos de recolección de datos

3.2. Resultados inferenciales

Tabla 3. Análisis bivariado. Asociación entre la remuneración, carga laboral y el reconocimiento con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

| CARACTERÍSTICAS | SATISFACCIÓN LABORAL | | | | P |
|---------------------------------|--------------------------|------|------------|------|--------------------|
| | MODERADAMENTE SATISFECHO | % | SATISFECHO | % | |
| RECONOCIMIENTO LABORAL | | | | | |
| Reconocimiento laboral bajo | 29 | 76,3 | 15 | 68,2 | 0,492 ^a |
| Reconocimiento laboral medio | 9 | 23,7 | 7 | 31,8 | |
| CARGA LABORAL | | | | | |
| Alta | 23 | 60,5 | 4 | 18,2 | 0,000 ^a |
| Media | 12 | 31,6 | 7 | 31,8 | |
| Baja | 3 | 7,9 | 11 | 50,0 | |
| SEXO | | | | | |
| Femenino | 8 | 21,1 | 4 | 18,2 | 0,789 ^a |
| Masculino | 30 | 78,9 | 18 | 81,8 | |
| TIPO DE DOCENTE | | | | | |
| Nombrado | 15 | 39,5 | 12 | 54,5 | 0,25 ^a |
| Contratado | 23 | 60,5 | 10 | 45,5 | |
| REMUNERACIÓN | 1185 ± 664,55 | | | | 0,29 ^b |
| EDAD EN AÑOS X±DS | 47,55 ± 7,801 | | | | 0,65 ^b |
| TIEMPO DE TRABAJO (Años) X±DS | 7,03 ± 3,879 | | | | 0,28 ^b |
| NÚMERO DE HORAS ACADÉMICAS X±DS | 21,67 ± 5,574 | | | | 0,87 ^b |

a: Prueba de Chi cuadrado

b: Kruskal-Wallis

Fuente: Instrumentos de recolección de datos

Resultados:

- ✓ Se presenta en la tabla 1 las características epidemiológicas de los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán resaltando que la gran mayoría son de sexo masculino (80%); así mismo podemos evidenciar que el total de los docentes no están conformes con el salario que reciben por su labor como docentes.

- ✓ Se presenta en la tabla 2 los factores asociados a la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, podemos expresar que la mayoría de los docentes (73,3%) siente que son No son reconocidos por su labor docente realizada; además de no encontrar ningún docente insatisfecho pese a la poca paga y a la falta de reconocimiento.

- ✓ Se presenta en la tabla 3 el Análisis bivariado de los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017 en donde se encontró asociación con significancia estadística entre la carga laboral (prueba de Chi cuadrado con un P de 0,000) con la satisfacción laboral. Caso contrario no se encontró significancia estadística con el reconocimiento laboral, remuneración laboral ni las demás variables intervinientes.

CAPITULO IV

IV. DISCUSION

La población estuvo conformada por los 60 docentes nombrados y contratados de la escuela académica profesional de medicina humana de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. De los cuales 27 docentes nombrados y 33 contratados. Cada resultado fue discutido con los antecedentes respectivos de la siguiente manera:

1º Nuestra investigación demostró que No Existe asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017, dicho resultado No está en concordancia relativa con a Jaén (40). Así mismo No concuerdan con un estudio semejante llevado en la universidad Continental en Lima, donde se demostró que los docentes que son motivados (20), de forma extrínseca con bonos económicos, han demostrado mejor rendimiento académico. Antagónicamente a las conclusiones de Alicia (41), en la Universidad Continental los docentes no se sienten satisfechos al tener un patrón rígido para la elaboración de las sus clases. Pero si coincide con Alicia al analizar la dimensión de desempeño laboral, los docentes no están satisfechos con las condiciones de trabajo, ya que el sueldo que perciben no está de acorde con las tareas que realizan, además, la institución no reconoce la labor que ejecutan al lograr satisfactoriamente sus objetivos.

2º Entre nuestros resultados también hallamos que Existe asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017, dicho resultado es semejante a un estudio titulado “prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios” cuya investigadora Nancy González manifestó que los docentes de los institutos universitarios del estado zulia, el principal factor generador de estrés laboral es la sobrecarga de trabajo, lo cual, coincide con los autores de las teorías referenciales interpretadas quienes lo denominan sobre carga de trabajo, el progreso profesional también, es un factor generador de estrés porque los profesores, sienten tensión cuando esperan un beneficio legal o contractual y no lo reciben, sus aspiraciones profesionales quedan frustradas y la práctica de la enseñanza está repleta de condicionantes que impiden hacer realidad sus ideales profesionales (42).

Estos últimos resultados contrastan con los obtenidos en la investigación de Cifre & Lorens (43) al analizar las principales diferencias en relación con los estresores laborales, bournout y bienestar psicológico entre los profesores de la Universidad Jaumel de Castellón, atendiendo a la categoría laboral (tiempo parcial, tiempo completo y funcionarios). Los resultados de esta investigación reportan que solo dos de las demandas estudiadas (sobrecarga emocional y sobrecarga cuantitativa) se consideran estresores que permiten diferenciar entre las distintas condiciones de docentes de la referida universidad. Los resultados pueden deberse a que los docentes contratados deben añadir a sus labores un alto nivel de tareas de investigación de alta calidad, que les permita

mejorar su currículum para lograr su promoción a funcionario y, por lo tanto, convertirse en personal estable (nombrado) de la universidad.

3º Nuestro último resultado y no menos importante es que no existe asociación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017, dichos resultados son concordantes a los hallados en la investigación llevado a cabo por Álvarez Flores, David y titulada "Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana" donde según la condición de Reconocimiento y remuneraciones económicas, Seguridad en el puesto, Calidad de relaciones interpersonales y Capacitación y perfeccionamiento, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas (44).

CONCLUSIONES

- ✓ No existe asociación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

- ✓ No existe asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

- ✓ Existe asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

RECOMENDACIONES

Concluida la investigación y analizados los resultados se proponen las

Siguientes recomendaciones:

- En los aspectos teóricos y conceptuales se propone replicar la investigación en las diferentes regiones y a nivel nacional. Asimismo, realizar investigaciones considerando otras variables tales como la personalidad, temperamento, desempeño docente, entre otros.
- Entre los aspectos prácticos se propone promover programas de intervención orientados a mejorar la satisfacción laboral en los docentes.
- Mejorar la remuneración laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Disminuir la sobrecarga laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Zubiri Sáenz F. Satisfacción y motivación profesional. An. Sist. Sanit. Navar. 2013 mayo; 36(2): p. 193.
2. Donabedian A. Evaluating the quality of medical care.. Milbank Memorial Fund Quaterly, 1966;44:166-203..
3. Ibern P. La medida de la satisfacción en los servicios sanitarios.. Gac Sanit 1992;6:176-85.
4. García S, González J. Factores de motivación de los profesionales de la salud en atención primaria. FMC 1995;2:1.
5. Bobbio L, Ramos W. Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. Rev. peru. epidemiol. 2010 agosto; 14(1).
6. Ignacio E. Factores asociados a la satisfacción de los profesionales en los hospitales públicos andaluces.. todo hospital. 1997 Junio; 141(7).
7. Fernández M. Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid.. rev esp salud pública. 1995 junio; 69(8).
8. Maslow A. Motivation and personality. 2nd ed. New York: Harper and Bros Publishers; 1970.
9. Maslach C, Jackson S. The Maslach Burnout Inventory. 2nd ed. Palo alto: Consulting Psychologist Press; 1986.
10. López Cuevas A. Práctica docente de los profesores experimentados y

- noveles de la licenciatura en Médico General de la UAS. Revista internacion de humanidades medicas. 2019 febrero; 7(1).
11. Mella Herrera L. La labor del tutor de las Ciencias Médicas desde la dimensión curricular. Rev.Med.Electrón. 2018 Mayo; 40(3).
 12. Pujol Cols, L.J. Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. REDU. Revista de Docencia Universitaria. 2016 junio; 14(2): p. 261-292.
 13. Carrillo García C, Martínez Roche ME. Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. Anal. Psicol.. 2015 mayo; 31(2).
 14. Sobrequésb J. La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. Aten Primaria. 2008 abril; 31(4): p. 227-233.
 15. Centeno Calderón JM. Experiencia laboral como factor de riesgo asociado al desarrollo del síndrome de burnout en docentes médicos. 2018. Tesis para optar el grado de medico cirujano. Universidad Nacional de Trujillo.
 16. Baldeón Trejo C. Factores Asociados a la Satisfacción del Personal de Salud del Hospital IV Ramiro Priale Priale, Huancayo. Ágora Rev. Cient. 2015 marzo; 02(01): p. 112-124.
 17. Román Meza AH, Matzumura Kasano JP. Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima, Nivel III-4, 2015. Horiz. Med. 2015 julio; 15(3).
 18. Álvarez J. Nivel de estrés y satisfacción laboral en un grupo de trabadores del centro de salud ACLAS Pillco Marca, Huánuco 2016. 2016. Tesis para optar el grado de psicologo. Universidad Nacional Hermilio Valdizan de

Huanuco.

19. Elias J. La motivación y el desempeño laboral de los empleados de la superintendencia nacional de aduanas y de administración tributarias SUNAT de la ciudad de Huánuco, 2015. 2016. Tesis para optar el grado profesional de administrador. Universidad Nacional Hemilio Valdizan de Huanuco.
20. Carrillo Fernández A. Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Continental. Apunt. cienc. soc. 2015 junio; 05(01).
21. armas j. La influencia de la insatisfacción laboral en el rendimiento laboral y en el desarrollo empresarial. [Online].; 2014 [cited 2015 diciembre 15. Available from: <http://www.monografias.com/trabajos89/influencia-insatisfaccion-laboral/influencia-insatisfaccion-laboral.shtml#ixzz3uG7aW568>.
22. Stephen P. Robbins. "comportamiento organizacional "teorías y practicas.. septima ed. Mexico D.F.; 2004.
23. García Viamontes D. Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales. [Online].; 2010 [cited 2015 setiembre 25. Available from: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>.
24. Munduate Jaca, M.L. La motivación en el trabajo Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Madrid; 1984.
25. Vidal García J. Carga laboral. [Online].; 2017 [cited 2017 Junio 09. Available from: <http://www.uv.es/sfpenlinia/cas/contacto.html>.
26. Arias Galicia F. "El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento" Contaduría y

- Administración.México. DF. 2001 enero - marzo; 200(4).
27. Velásquez Z., R.. La satisfacción con las condiciones de trabajo, una propuesta para su medición. GestioPolis.Com.,. [Online].; 2001 [cited 2015 10 7. Available from: <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/25/seghso.htm#mas-autor>.
28. Cetina T, Chan-Canul AG, Sandoval JL.. Nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional en médicos familiares. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social. 2006; 44(6).
29. Muñoz, A.. Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología,; 1990.
30. Hackman, J. R.. Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change. Santa Monica, CA: Goodyear. Work design. In J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.). 1977.
31. Hackman, J. R., & Oldham, G. R.. Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance. 1976; 16(1).
32. Hackman, J. R., & Oldham, G. R.. Development of the Job Diagnostic Survey.. Journal of Applied Psychology. 1975; 60(1).
33. Bernis JMFI. El Estudio Operativo De La Psicología Una Aproximación Matemática. 1988 agosto.
34. Bravo M, Peiró J.M., Rodríguez I. "Satisfacción laboral". "Tratado de Psicología del Trabajo : La actividad laboral en su contexto".. Revista madrilense. 2002; 1(4).

35. Alonso Martín P. Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral. Boletín de psicología. 2006 febrero; 88(6).
36. Atalaya Pisco, M. C.. Satisfacción laboral y productividad.. Revista de Psicología. 1999 setiembre; 3(5).
37. Aguilar Barojas S. Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud.. Salud en Tabasco. 2012 junio; 11(1).
38. Fonseca Livias A. investigación científica en salud con enfoque cuantitativo. 1st ed. Unheval , editor. Huanuco: Unheval; 2012.
39. Gómez M. Bases para la revisión crítica de artículos médicos. Rev Mex Pediatr. 2002 junio; 68(4): p. 152-159.
40. Jaén M.. Predicciones del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Madrid: Universidad Complutense; 2010..
41. Alicia C.. Satisfacción laboral de los docentes del decanato de Administración y Contaduría de la UCLA con relación al clima institucional, bajo un enfoque prospectivo.. [Tesis doctoral]. Barquisimeto: Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"; 2010.
42. González N. Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. REDHECS. 2008 marzo; 4(3).
43. Cifre, E. y Llorens, S.. Burnout en profesores de la UJI: Un estudio diferencial. Exposición presentada en el Fòrum de Recerca. 2008. Universidad Jaume I, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.
44. Álvarez Flores D. Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. 2008. Persona, 10 (1) pp. 49-97.

45. guilar-Barojas S. Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de saludSalud en Tabasco 2005. Salud en Tabasco. 2005 enero; 11(2): p. 333-338.
46. Gaspar Yachas G. conocimiento sobre prevención de infecciones de transmisión sexual asociados a factores sociodemográficos y relaciones familiares en adolescentes escolares. 2015. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería. Universidad Ricardo Palma.
47. González J. Conocimientos, Actitudes y Prácticas sobre la Sexualidad en una Población Adolescente Escolar. Rev. salud pública. 11 (1): 14-26, 2009.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema: ASOCIACIÓN ENTRE LA REMUNERACIÓN, CARGA LABORAL Y RECONOCIMIENTO CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA-UNHEVAL, 2017.

| Problema | Objetivo | Hipótesis | Variables | Metodología | Instrumentos |
|---|--|--|--|--|---|
| <p>Problema general ¿Cuál es la asociación entre la remuneración, carga laboral y el reconocimiento con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017?</p> <p>Problema específicos -¿Cuál es la asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán? -¿Cuál es la asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán? -¿Cuál es la asociación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?</p> | <p>Problema general Determinar la asociación entre la remuneración, carga laboral y el reconocimiento con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.</p> <p>Problema específicos -Identificar la asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán -Identificar la asociación entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. -Identificar la asociación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán</p> | <p>Hipótesis General. Ha: Existe asociación entre la remuneración, carga laboral y el reconocimiento con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.</p> <p>Ho: No existe asociación entre la remuneración, carga laboral y el reconocimiento con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017.</p> | <p>Variable independiente: remuneración, carga laboral y el reconocimiento</p> <p>Variable dependiente: Satisfacción laboral</p> | <p>Observacional, prospectiva, transversal y analítica. De diseño correlacional.</p> | <p>Instrumento para medir el nivel de reconocimiento laboral</p> <p>instrumento para medir la remuneración laboral</p> <p>instrumento para medir la carga laboral</p> |

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**ASOCIACIÓN ENTRE LA REMUNERACIÓN, CARGA LABORAL
Y RECONOCIMIENTO CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA
HUMANA-UNHEVAL, 2017.****I. Datos personales****1. Sexo:****2. Edad:****3. Tipo de docente**

a) Nombrado

b) Contratado

4. Tiempo de trabajo como docente en la Escuela Profesional de Medicina**(años)**

.....

5. Número de horas académicas que enseña (semanal):

.....

II. INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE RECONOCIMIENTO LABORAL

| N° | ITEMS | Nunca | Muy pocas veces | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |
|----|--|-------|-----------------|---------------|--------------|---------|
| | RECONOCIMIENTO | | | | | |
| 01 | En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo obtienen un mayor reconocimiento de parte de sus superiores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 02 | En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho, que aquel mal hecho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 03 | En su trabajo, su jefe o supervisor le dan a conocer lo bien que lo está desarrollando | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 04 | Se siente usted en todo momento apoyado por su grupo de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 05 | Consideras que en tu institución vas a poder satisfacer tus expectativas de promoción o desarrollo profesional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 06 | Estás de acuerdo con los beneficios que recibes en relación al trabajo que realizas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 07 | Está de acuerdo con los beneficios que recibe en comparación con la de otros trabajadores de su institución | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 08 | Se siente satisfecho con los beneficios que le da su Institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

En el caso de ítems positivos la calificación sería de la siguiente manera:

Siempre = 5

Casi siempre=4

Algunas veces =3

Muy pocas veces =2

Nunca =1

Reconocimiento laboral alto: 33 a 40 puntos

Reconocimiento laboral medio: 25 a 32 puntos

Reconocimiento laboral bajo: ≤ 24puntos.

III. INSTRUMENTO PARA MEDIR LA REMUNERACIÓN LABORAL

2. ¿Considera usted que el salario básico mensual que recibe es acorde con el trabajo que realiza?

- a) Si
- b) No

3. Indique su remuneración salarial mensual actual en la Escuela Profesional de Medicina Humana-UNHEVAL.

.....

IV. INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CARGA LABORAL

| N° | ITEMS | Nunca | Muy pocas veces | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |
|----|--|-------|-----------------|---------------|--------------|---------|
| | CARGA LABORAL | | | | | |
| 01 | La carga docente entre los miembros de mi Departamento está bien repartida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 02 | Estoy satisfecho/a con las asignaturas que tengo asignadas por mi Departamento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 03 | Considero adecuado el número de créditos que imparto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 04 | La organización de la docencia en el Centro (horarios, calendario, etc.) es eficaz | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 05 | Habitualmente, mi jornada de trabajo NO supera las ocho horas diarias | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 06 | Mi trabajo académico NO lo realizo fuera de las instalaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 07 | Alcanzo a responder las exigencias del sistema universitario actual | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Carga laboral:

Bajo: 29 a 35 puntos

Medio: 22 a 28 puntos

Alto: ≤ 21 puntos

V. SATISFACCION LABORAL

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla:

| Ítems | Insatisfecho | Moderadamente satisfecho | satisfecho |
|--|--------------|--------------------------|------------|
| Condiciones físicas del trabajo | 1 | 2 | 3 |
| Libertad para elegir tu propio método de trabajo | 1 | 2 | 3 |
| Está satisfecho con tus compañeros de trabajo. | 1 | 2 | 3 |
| Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 |
| Estas satisfecho con tu superior inmediato. | 1 | 2 | 3 |
| Responsabilidad que se le ha asignado. | 1 | 2 | 3 |
| Satisfecho con tu salario | 1 | 2 | 3 |
| Satisfecho con la posibilidad de utilizar tus capacidades | 1 | 2 | 3 |
| Está satisfecho con la relación entre dirección y docentes | 1 | 2 | 3 |
| Tus posibilidades de promocionar | 1 | 2 | 3 |
| Satisfecho con el modo que la Escuela Profesional está gestionado | 1 | 2 | 3 |
| Satisfecho con la atención que se presta a las sugerencias que haces | 1 | 2 | 3 |
| Satisfecho con horario de trabajo | 1 | 2 | 3 |
| La variedad de tareas que realizas en tu trabajo | 1 | 2 | 3 |
| Estas satisfecho con tu estabilidad en el empleo | 1 | 2 | 3 |

Nivel de satisfacción:

Insatisfecho: ≤ 15

Moderadamente satisfecho: de 16 a 30 puntos

Satisfecho: de 31 a 45 puntos