



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital
nivel II-1 Trujillo - 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Obando Vidal, Rosita Magaly (orcid.org/0009-0001-8075-5555)

ASESORAS:

Dra. Ramírez Lau, Sandra Cecilia (orcid.org/0000-0002-6970-2778)

Mgtr. Verastegui Gálvez, Enma Pepita (orcid.org/0000-0003-1606-7229)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA.

A mis Padres y hermanos

A Dios por guiarme y permitir
Hacer realidad mis sueños y a mis
Quienes me apoyaron en toda mi
carrera profesional de manera
incondicional, y todo el tiempo
estuvieron ahí para brindarme su apoyo.

A mi esposo

Juan quien me apoyó y alentó para
continuar, cuando parecía que me iba a
rendir y a mis hijas Vivian y Arlith que
son la inspiración para seguir adelante.

Rosita Magaly Obando Vidal

AGRADECIMIENTO.

La Universidad Cesar Vallejo, por
Brindarme la oportunidad de cumplir
Una meta más en mi vida.

A mis asesoras:

Sandra y Emma; quienes con su
apoyo incondicional en todo momento
han permitido pueda terminar con éxito
mi tesis de maestría.

A la institución donde realice la
encuesta en especial al Dr. Jaime Flores
quien me apoyo con los trámites
para realizar dicho trabajo

Rosita Magaly Obando Vidal



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANDRA CECILIA RAMIREZ LAU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 Trujillo - 2023", cuyo autor es OBANDO VIDAL ROSITA MAGALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANDRA CECILIA RAMIREZ LAU DNI: 18100336 ORCID: 0000-0002-6970-2778	Firmado electrónicamente por: SCRAMIREZL el 06- 08-2023 21:46:32

Código documento Trilce: TRI - 0625050



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, OBANDO VIDAL ROSITA MAGALY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 Trujillo - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
OBANDO VIDAL ROSITA MAGALY : 43467255 ORCID: 0009-0001-8075-5555	Firmado electrónicamente por: RMOBANDOO el 02- 08-2023 18:47:57

Código documento Trilce: INV - 1273130

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESORA.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTORA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT:.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGIA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, (criterios de selección) muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Motivación laboral y sus dimensiones	19
Tabla 2 Satisfacción laboral y sus dimensiones	20
Tabla 3 Asociación entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.	21
Tabla 4 Asociación entre motivación y Condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.....	22
Tabla 5 Asociación entre Motivación y beneficios laborales y/o remuneraciones en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.....	23
Tabla 6 Asociación entre Motivación y políticas administrativas en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.	24
Tabla 7 Asociación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.	25
Tabla 8 Motivación y desarrollo personal en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.	26
Tabla 9 Motivación y desempeño de la tarea en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.	27
Tabla 10 Motivación e interacción con la autoridad en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo	28
Tabla 11 Kolmogorov-Smirnov ^a de motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.	56

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la asociación entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023; donde se empleó una metodología tipo aplicada de diseño no experimental con enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Los sujetos intervenidos fueron 100 colaboradores del establecimiento de salud por medio de un cuestionario que mide motivación laboral y satisfacción laboral. Los resultados expresaron que las variables no cumplieron los criterios de normalidad de la prueba rho de Spearman, por ende, se trabajó con la rho de Spearman, quien contrastó relación entre motivación y desempeño laboral por medio de su significancia bilateral igual a $0.000 < 0.05$, y un coeficiente de correlación igual a 0.901. Además, se expresó una relación directa entre la variable motivación y condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de la tarea, e interacción con la autoridad. Se concluye que hubo asociación entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

Palabras clave: Beneficios laborales; condiciones físicas; motivación; satisfacción; relaciones interpersonales.

ABSTRACT:

The objective of the research was to determine the association between motivation and job satisfaction in the workers of a level II-1 hospital in Trujillo 2023; where an applied methodology of non-experimental design with a quantitative approach and correlational level was used. The subjects intervened were 100 employees of the health establishment through a questionnaire that measures work motivation and job satisfaction. The results express that the variables did not meet the normality criteria of the Spearman's rho test, finally, we worked with Spearman's rho, who contrasted the relationship between motivation and work performance through its bilateral significance equal to $0.000 < 0.05$, and a coefficient of concordance equal to 0.901. In addition, a direct relationship was expressed between the motivation variable and physical and/or material conditions, labor and/or remunerative benefits, administrative policies, interpersonal relationships, personal development, task performance, and interaction with authority. It is concluded that there was an association between motivation and job satisfaction in the workers of a level II-1 hospital in Trujillo 2023.

Keywords: Labor benefits, physical conditions, motivation, satisfaction, interpersonal relationships

I. INTRODUCCIÓN.

En el campo de los servicios de la salud se tiene constante trabajo en el recurso humano, pues conseguir la retención de los colaboradores va a depender de la motivación que se logre en los establecimientos sanitarios (Musinguzi et al., 2018). La falta de motivación puede verse manifiesta en un ausentismo y gran porcentaje de deserción del personal; ante esta situación, cada año, muchos profesionales insatisfechos dejan sus trabajos buscando mejores beneficios laborales en otras entidades; señal a ello, en Pakistán, el 82% de profesionales estuvieron insatisfechos de sus condiciones de trabajo (Tasneem et al., 2018).

En esa línea en Etiopía, un estudio reveló que el 50% de los colaboradores en establecimientos de salud se encontraban insatisfechos (Temesgen et al., 2018). En la India, el 75% mostraron su insatisfacción por las condiciones de trabajo, sobrecarga laboral y una mala recompensa por parte del hospital (Singh et al., 2019). En Omán, existe una baja satisfacción laboral causada por las limitadas oportunidades de desarrollo profesional en la atención médica (Alrawahi et al., 2020). Asimismo, el 75,3% estaba insatisfecho con su ambiente de trabajo, promoción y beneficios (Alrawahi et al., 2019).

Aunado al problema, la Organización Mundial de la Salud – OMS (2020), argumenta una necesidad de generar políticas direccionadas al recurso humano que fortalezcan la motivación, ocasionando satisfacción en el personal sanitario. Entonces estas políticas implementadas pueden ocasionar mejor cobertura y eficiencia en los servicios sanitarios (Rebagliati, 2021). Indagando que, la mayor demanda de fuerza laboral sucede cuando el colaborador presenta mejores niveles de motivación (Wang et al., 2020); mientras que al no existir traería consecuencias negativas como deserción y renuncias de trabajadores por no sentirse valorados ni reconocidos por su labor que ejercen (Amballi et al., 2021).

A nivel nacional, el problema no pasa desapercibido, dejando expreso que el personal de salud está sujeto a presión y que siempre está dispuesto a contribuir en el bienestar y salud de las personas; sin embargo, no se le brinda ni las condiciones, ni las herramientas necesarias para ejercer su trabajo, asimismo, muchas veces

surgen discusiones y conflictos entre áreas llevándoles a sentirse insatisfechos dentro de su entorno laboral; en Lima, el 50% de los trabajadores percibieron bajos niveles de satisfacción laboral (Holguin & Contreras , 2019). En Chiclayo, se revelo que el 20.2% presenta alta insatisfacción laboral (Portocarrero & Gálvez, 2019), dejando contraste que la motivación influye en la satisfacción (Mendoza-Briceño et al., 2022).

A nivel local, dentro del hospital nivel II-1 de Trujillo se ha presenciado que la baja motivación del personal de salud se debe a factores internos de la persona, al no aumento de salario y que no se le reconoce sus esfuerzos dados. Esto viene generando problemas de satisfacción laboral en los trabajadores debido a los sueldos bajos y aburrimiento en el trabajo. Bajo ese panorama, se intenta investigar la motivación y satisfacción laboral que tienen los trabajadores objetos de estudio.

Por ende, este estudio presenta como problema general: ¿Existe asociación entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023?; los problemas específicos: ¿Existe asociación entre motivación laboral y condiciones físicas y/o materiales? ; ¿Existe asociación entre motivación laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos?; ¿Existe asociación entre motivación laboral y políticas administrativas?; ¿Existe asociación entre motivación y relaciones interpersonales?; ¿Existe asociación entre motivación y el desarrollo personal?; ¿Existe asociación entre motivación y el desempeño de la tarea?; ¿Existe asociación entre motivación e interacción con la autoridad en los trabajadores de un hospital nivel II-1 Trujillo?

La investigación se justifica teóricamente por centrarse en literatura existente sobre la motivación y la satisfacción en el personal sanitario, a fin de tener base para generar conocimientos nuevos y sirva para las investigaciones futuras, con propósito de generalizar los resultados e inferir lo que ocurre en una población similar. Es de relevancia social, por buscar describir a las variables motivación y satisfacción, conocer su comportamiento en el contexto de un Hospital de nivel II-1 de Trujillo, permitiendo evaluar el nivel de percepción de las variables, tomar consideraciones a futuro por parte de los directivos de los establecimientos

sanitarios, así como establecer acciones y aportes para mejorar el contexto. Tiene implicancia práctica por conocer el grado de relación entre variables examinadas en un establecimiento de salud, otorgando base científica y resultados que pueden ser importantes para el establecimiento sanitario, ayudando a que gerencia tome las mejores decisiones y reducir impactos negativos para bien del establecimiento sanitario. Metodológicamente se centra en instrumentos de recolección de información válidos y confiables, que tengan métrica para las variables según al contexto objeto de estudio, además de ser instrumentos que pueden ser replicados en sociedades similares con variables objeto de estudio. Ayuda a investigaciones con diferentes enfoques, alcances y diseños que tienen interés en las variables.

Se presenta el objetivo general: Determinar la asociación significativa entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023; los objetivos específicos, Identificar los niveles de la variable de motivación, Identificar los niveles de la variable satisfacción laboral, Identificar la asociación significativa entre motivación y condiciones físicas y/o materiales. Identificar la asociación significativa entre motivación y beneficios laborales y/o remunerativos, Identificar la asociación significativa entre motivación y políticas administrativas, Identificar la asociación significativa entre motivación y relaciones interpersonales, Identificar la asociación significativa entre motivación y desarrollo personal, Identificar la asociación significativa entre motivación y desempeño de la tarea en los trabajadores, Identificar la asociación significativa entre motivación e interacción con la autoridad en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo.

Como hipótesis de investigación se tiene: La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023; como hipótesis específicas se tiene: Existe asociación significativa entre motivación y condiciones físicas y/o materiales. Existe asociación significativa entre motivación y beneficios laborales y/o remunerativos, Existe asociación significativa entre motivación y políticas administrativas, Existe asociación significativa entre motivación y relaciones interpersonales, Existe asociación significativa entre motivación y desarrollo personal, Existe asociación

significativa entre motivación y desempeño de la tarea en los trabajadores, Existe asociación significativa entre motivación e interacción con la autoridad en los trabajadores del hospital nivel II-1 de Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Morán (2022) analizó al clima organizacional y su correlación con la satisfacción laboral en un Hospital de Guayaquil, centrado en un estudio cuantitativo no experimental de nivel correlacional, interviniendo a 45 trabajadores por medio de una lista de cotejo. Los hallazgos descriptivos evidenciaron que el 10% de los colaboradores percibieron insatisfacción en sus labores; asimismo, al evidenciar el clima organizacional, expresaron en un 13% que nunca tuvieron una estructura definida. Conclusión: Se conoció que el clima organizacional y satisfacción laboral tiene una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$).

Mohammad (2021) evaluó la prevalencia del agotamiento y satisfacción y los niveles de satisfacción laboral entre los médicos en Jordania, considerando un estudio cuantitativo no experimental de nivel correlacional, interviniendo a 973 personas mediante una lista de cotejo. Los resultados se evidenciaron que el 56% hace turno noche, además el 54% tenían suficiente acceso a EPP en el lugar de trabajo, el 92% no recibió ningún incentivo financiero mientras trabajaba durante la crisis pandémica. Se cree necesario que la utilización de recursos financieros y humanos a nivel nacional es crucial para la sostenibilidad de la satisfacción laboral en la salud y los sistemas de atención médica. Conclusión: No hubo asociación entre el agotamiento y satisfacción entre los médicos en Jordania ($p < 0.05$).

Akinwale y James (2020) investigó los predictores del ambiente de trabajo en la satisfacción laboral entre las enfermeras en ambos federales y hospitales terciarios estatales en el estado de Lagos, centrado en un estudio cuantitativo de nivel correlacional a 364 enfermeros intervenidos por una lista de cotejo. Los resultados expresaron que el 49% de la variación se ha explicado en la satisfacción laboral de las enfermeras, y la relación entre las siete variables contra la satisfacción laboral fue muy fuerte en 70,5%, Sin embargo, de las siete variables predictores, solo el salario, el avance y la promoción tuvieron un impacto significativo en la satisfacción laboral de las enfermeras. Se concluyó que cualquier cosa que haga cualquier trabajador es fundamental para el estilo de vida individual, ya que su

satisfacción laboral repercute positivamente en la seguridad de los pacientes, y el comportamiento laboral productivo ($p = 0,000$).

Ayalew et al., (2019) examinaron a un grupo de enfermeras respecto a la satisfacción y motivación en un establecimiento público de Etiopia, basado en un estudio correlacional con carácter descriptivo, estudiando a 424 enfermeras que fueron diagnosticadas por una lista de cotejo. En los resultados se evidenció que la satisfacción tuvo un alto nivel en participantes de 29 años, representados por un 68%. Concluyó: Hubo resultados correlacionales entre variable satisfacción y variable motivación en el grupo objeto de estudio ($p=0.000<0.05$), expresando que cuando hay satisfacción mayormente existe motivación.

Gedif (2018) evaluó a un grupo de trabajadores de un Hospital en Etiopia respecto a la satisfacción en el trabajo y factores que repercuten a la variable, apoyado en un estudio relacional en una muestra de 416 participantes que fueron intervenidos por un cuestionario de satisfacción. Los resultados expusieron que el 54% tuvo satisfacción adecuada respecto a su trabajo, sin embargo, dejó explicado que tres factores se asocian, son el estado civil, salario y estilos de liderazgo, supervisión y apoyo. Conclusión: Hubo alta satisfacción en el hospital que guardo relación según estado civil ($p=0.000$), salario ($p=0.000$) y estilos de liderazgo, supervisión y apoyo ($p=0.000$)

A nivel nacional Avia y Soel (2021) analizó la motivación y la satisfacción laboral de enfermeras en un hospital pediátrico de Lima, sustentando en una metodología cuantitativa de nivel correlacional, donde participaron 91 profesionales intervenido por un cuestionario. Los resultados se evidenciaron que la motivación explica a la satisfacción laboral respecto a variedad de tarea en un 75%, respecto a la identificación de tarea explica en un 72%; respecto a la retroalimentación de tarea explica en un 76%. Conclusión: Hubo asociación directa entre variables ($\rho=0.912$), fuerte y significativa ($p=0.000$).

Ccose (2021) analizó a la motivación y satisfacción en un hospital de Apurímac, direccionando el estudio a correlacional considerando una metodología cuantitativa de nivel correlacional, donde participaron 91 profesionales intervenidos

por un cuestionario. Los resultados evidenciaron que el 52% de participantes se vieron motivados en nivel medio, mientras que el 60% tuvo alto nivel de necesidad de poder; respecto a la satisfacción el 75% tuvo nivel medio. Conclusión: Hubo asociación entre variables ($p < 0.05$, $r = 0.257$).

Pebes et al (2019) analizó la motivación y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital, centrado en una metodología cuantitativa de nivel correlacional, donde participaron 24 enfermeras por medio de un cuestionario. Los resultados se evidenciaron que hubo motivación media en un 50% de participantes y un 62% tuvo satisfacción media. Las variables presentaron niveles medios, por ello, se concluyó una relación moderada entre ellas, generando una rho igual a 0.421 y un p-con un valor igual a 0.000.

Bonillas (2019) analizó la motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras de emergencia en un hospital de Lima. La metodología fue cuantitativa experimental correlacional. La muestra estuvo conformada por 102 enfermeras evaluadas por la lista de cotejo. Los resultados se evidenciaron que hubo baja motivación en un 80% de enfermeras, evidenciando deficiencias en la realización de actividades en el 70%, variedad de tareas en un 51%, mientras que esa misma dirección siguió la satisfacción que fue baja en un 91% de las participantes. Conclusión: Hubo relación según el coeficiente Rho de Spearman = .932, en nivel alto respecto a las variables de estudio.

García (2018) analizó la motivación y satisfacción laboral en el personal de salud de un laboratorio clínico, Chachapoyas, considerando una metodología cuantitativa de nivel correlacional, donde participaron 13 profesionales evaluados por un cuestionario. Los resultados se evidenciaron que el 85% presentan poca motivación, sabiendo que el 46% tuvieron baja satisfacción. Conclusión: El personal de salud terminó refiriendo que no existe relación ($p > 0.05$) entre variable de interés, creyendo que existen otros factores como el clima, ambiente y liderazgo que influyen en estas variables.

Respecto a las teorías de motivación, basado en jerarquización de necesidades de Maslow (1987), está fundamentada en las necesidades de las

personas, el cual está organizada y ordenada en forma jerárquica y pirámide donde están las necesidades más básicas del ser humano partiendo de las fisiológicas, seguido de la seguridad y protección, amor y pertenencia, autoestima y la autorrealización. Maslow refiere que cuanto más fuerte es una necesidad, más motivada está la persona para poder satisfacerlo. La participación de los trabajadores del hospital basados en la teoría de las necesidades de Maslow, se satisfacen cuando se obtienen todas las obligaciones psicofísicas del paciente en toda su jerarquía.

También se menciona la teoría de la motivación de David McClelland (1989), que lo refiere como análisis del comportamiento del recurso humano, abordando la cultura organizacional que permite incrementar el deseo de superación, buscando lograr sus objetivos en el ambiente laboral y afiliarse a sus semejantes. Argumenta también que existen tres factores necesarios, como la necesidad de poder, afiliación y logro, el cual va a ir moldeando su perfil de acuerdo con su aprendizaje. Donde la necesidad de poder ejerce influencia y control en las personas que buscan puestos de liderazgo, las necesidades de afiliación. Entonces, esta teoría refiere el deseo de la persona por ser bien querida y tratada en el ambiente laboral, valorar sus necesidades de logro que posee.

Teoría de las expectativas, que según el libro de Turienzo (2016), esta teoría se centra en el proceso de motivación en el entorno del trabajo. Vroom explica en su teoría que la persona adoptara su comportamiento basado en las expectativas de los resultados y recompensas que desea alcanzar, en otras palabras, la motivación en el personal depende del trato y las conductas que se perciben de todos los miembros de la entidad, y va incrementando cuando se sienten más satisfechos por el trato. Entonces la motivación pasa por el comportamiento de la organización con sus colaboradores en forma consistente, donde se manifieste la valoración de las labores que ejerce cada colaborador (Vazquez-Moctezuma, 2014).

Definiendo a la motivación se tiene a García (2007) refiere que la motivación en el trabajo es el sentimiento o deseo de una persona que tiene para desenvolverse en su contexto laboral, la motivación permite la fuerza energética. Según el autor

puede darse de dos maneras: Intrínseca, cuando surge del interior de la persona por estímulo propio y no externo. Y, la extrínseca, cuando proviene de motivación ajena a su voluntad propia.

Ante lo evidenciado, otros autores también aportan definiciones de la motivación, considerándolo como un factor que impulsa a los trabajadores de salud brindar servicios de atención medica durante la pandemia (Windarwati et al., 2021). Entonces es clave fundamental cuando se trata de alcanzar una prestación de atención medica eficaz, eficiente y de buena calidad, además ejercer altos niveles de esfuerzo hacia los objetivos organizacionales para satisfacer algunas necesidades individuales, también las organizaciones deben ayudar a los trabajadores para lograr sus metas mientras trabajan para lograr los objetivos organizacionales

Afolabi et al., (2018). Además, Deressa y Zeru definieron a la motivación como un nivel de preparación de una persona para realizar una acción y comprender todos los factores que influyen, intensifican y organizan el comportamiento humano, además en el contexto laboral es expresado como el grado de voluntad de un individuo para mantener y ejercer su esfuerzo ante las metas organizacionales (Deressa & Zeru, 2019).

De igual manera, es la voluntad de participar en una tarea para obtener una satisfacción inherente ya que impulsa la dirección del comportamiento y la autodeterminación del individuo (Baljoon et al, 2018); además es la propensión para aprender nuevos temas y diferenciar sus intereses fomentando sentido de propósito y significado (Ng, 2018). Además, es aquella que nace del interior de uno mismo y es independiente ante cualquier estímulo externo, las recompensas que obtendrás son amor propio, independencia, satisfacción personal, fuerza interior, confianza, entre otras además es la forma más autodeterminada y las personas realizan actividades por el placer y satisfacción derivados de la participación (Sheehan et al., 2018).

Tomando en consideración a la teoría de McClelland (1989), la motivación pasa por ser un proceso intrínseco, extrínseco y transcendental, por ello fortalecido

la motivación se define como un proceso que sostienen actividades dirigidas a una meta, es decir son influencias personales que conducen a resultados como el esfuerzo, la elección, el logro, la persistencia y la regulación ambiental.

Considerando a McClland (1989), la primera dimensión motivación intrínseca es definida como la fuerza interna que conlleva a los trabajadores a cumplir con sus objetivos personales y orienta a las personas a realizar actividades que les resulte emocionante, además tienen un impulso interno que forma comportamientos y les da inspiración para desempeñar responsabilidades sin efectos externos sin presiones de los demás, tienen el placer de trabajar sin recibir alguna recompensa.

La segunda dimensión motivación extrínseca referida por McClland (1989) se define como una fuerza exterior que lleva a cumplir con los objetivos personales y organizacionales de los trabajadores, además guía a las personas para llevar a cabo responsabilidades mediante el uso de la coerción o la instrucción para recompensas como premios, bonificaciones, salario y beneficios, también a lograr reconocimientos, cargos generados por los estímulos externos que benefician a sí mismos y a sus organizaciones.

Como tercera dimensión se tiene a la motivación trascendental por McClland (1989), es el resultado ocasionado en las personas por la acción de quien la elabora, es decir hacer cosas por los demás, realizar diversas actividades por voluntad propia con poco esfuerzo y que aporten un alto valor.

Por ello, la motivación intrínseca es una construcción que se aplica cada vez que se realiza una actividad para obtener algún resultado separable tales como recompensas o beneficios de las organizaciones y es la causa primordial para que el ser humano logre altos grados de realización personal, sobre todo éxitos laborales (Belrhiti et al., 2019).

Según Baljoon et al., (2018) también refirieron que la motivación extrínseca, es el conjunto de acciones que se utiliza para lograr un valor instrumental y funcional ya que se refiere a hacer algo porque conduce a un resultado divisible; además Yu-

Chi et al., (2020) lo infiere como que busca conseguir algo con su propio esfuerzo o con las acciones que realiza, es decir el refuerzo o incentivo que motiva la acción es externo y se ubica fuera del control de la persona.

En esa línea, también consideran a la motivación trascendental, como un factor poco reconocido por los científicos que sirve para ayudar a un cliente a resolver un problema (Loayza et al., 2022).

Respecto a las teorías de la satisfacción laboral se tiene a Herzberg (1954), que habla sobre la satisfacción direccionado con el desempeño del colaborador, orientado a que la persona debe cumplir necesidades en aspectos, siendo el primero satisfacer su sobrevivencia, alimentos, sueño, deseo, etc.; y otra en satisfacer su aceptación social, autorrealización, formación familiar, etc., entonces es ahí donde se destaca que el hombre siempre busca ser bien tratado sin importar el ambiente donde se encuentre, siendo el contexto laboral no ajeno a ello, una persona satisfecho por el trato y comodidad en su trabajo, siempre tendrá mejores resultados.

También se ha tomado en consideración a Locke en su teoría basado en un enfoque disposicional, que generan el cómo se siente el individuo respecto a un contexto, relacionan la construcción de sus relaciones con el contexto y cómo han sido tratados midiendo aspectos físicos, materiales, actitudinales, motivacionales, etc. Esta teoría habla de la percepción y las expectativas que tienen los individuos respecto a un ambiente en que frecuentan o habitan (Judge & Bono, 2001).

Entonces apoyado a ello, Zafra et al., (2020) lo define como estado emocional placentero o positivo de la valoración del trabajo propio o las experiencias laborables; asimismo, es descrita como la clave principal para fomentar sentimientos de realización a través de reconocimientos, salario, promociones y logro de metas que influye en la motivación, la retención y el desempeño del personal, además afecta la implementación exitosa del sistema de salud, también existen diferentes factores que afectan la satisfacción laboral causadas por los bajos ingresos, las malas condiciones laborales y las oportunidades limitadas de

desarrollo profesional en las organizaciones de atención médica (Alrawahi et al., 2020).

Asimismo, es un estado emocional placentero o positivo resultado de la evaluación de las experiencias laborales entre los trabajadores de salud, además es una medida que debe incluirse en los programas de mejora de calidad en la prestación de atención médica y determina la productividad y eficiencia en las instituciones de salud (Merga & Fufa, 2019). Además, la satisfacción laboral como la respuesta emocional de un empleado frente a diversos factores relacionados con el trabajo que resulta la búsqueda del placer, comodidad, recompensas, confianza, crecimiento personal y diversas oportunidades positivas, además los empleados que están satisfechos tienden a ser más productivos en comparación con sus colegas (Temesgen et al., 2018).

Respecto a la satisfacción en el trabajo, Judge y Boyle (2013) refieren que es sentirse a gusto en el contexto laboral, demostrando que parte del comportamiento, actividades y acciones que percibe el colaborador en el entorno donde ejerce sus funciones. La satisfacción direcciona su métrica en la percepción y las expectativas que tiene en el trato y valoración de la organización por el cumplimiento de sus funciones, valorando también el espacio físico, los equipos y materiales, así como la flexibilidad de crecimiento profesional

Como primera dimensión se tiene a las condiciones físicas y/o materiales, que Judge y Boyle (2013) lo refieren a la capacidad que tiene la persona para cumplir todos sus objetivos dentro de un contexto, comprenden todo tipo de características que inciden en el confort y estado de ánimo de los colaboradores, asimismo, estas condiciones son un factor determinante en el desempeño laboral, que intervienen en el aspecto físico, psicológico, de salud y bienestar del colaborador.

Como segunda dimensión tenemos beneficios laborales y/o remunerativos los cuales son aceptación y la conciencia del estado económico actual de uno se puede denominar bienestar financiero. El bienestar financiero requiere un análisis y una planificación adecuada de las finanzas actuales y futuras. Incluye establecer

objetivos financieros a corto y largo plazo para lograr objetivos realistas y tener éxito financiero Judge y Boyle (2013)

Como tercera dimensión se tiene las políticas administrativas, que Judge y Boyle (2013) lo refieren como el conjunto de normas o principios que regulan el funcionamiento de una organización; entonces los recursos sean empleados de manera correcta y efectiva, orientando al trabajo hacia la meta.

Como cuarta dimensión se tiene a relaciones interpersonales, que Judge y Boyle (2013) lo refieren como un contexto en el que conviven dos o más personas de forma cooperativa para lograr un propósito, de esa manera, en una empresa comprenden una función de trabajo en equipo; asimismo, es una situación crítica cuando existe interrelación con personas que guardan perspectivas o ideas que, podrían tener un efecto positivo o negativo en el desenvolvimiento laboral.

La quinta dimensión es el desarrollo personal, que Judge y Boyle (2013) lo refieren como la mentalidad de las personas en mejorar su potencial, de interactuar con los demás aportando en la toma de decisiones; es tener la capacidad de perseguir objetivos que responden a intereses personales y el propósito de seguir nutriendo sus conocimientos y destrezas a lo largo de la vida.

La sexta dimensión es el desempeño de la tarea, que Judge y Boyle (2013) lo refieren como el cumplimiento de las tareas asignadas por parte del colaborador, de manera adecuada a los requerimientos y respetando los criterios que establece la organización; también contribuyendo directa o indirectamente a obtener mayor eficiencia, eficacia y efectividad.

Como séptima dimensión se tiene a la interacción con la autoridad que Judge y Boyle (2013) lo refieren como la búsqueda de orientación de los colaboradores en sus roles asumidos con respecto a los criterios exigidos ante la autoridad; compartiendo ideas, puntos de vista y decisiones que permitan lograr una organización eficiente y de esa manera cumplir con los requerimientos.

III. METODOLOGIA

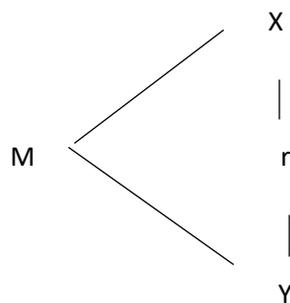
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo. Fue aplicada al centrarse en antecedentes sistemáticos con el fin de desarrollar el conocimiento científico de un contexto concreto y sirve de fundamento teórico para investigación similares (Arias & Covinos, 2021).

3.1.2. Diseño de investigación

Fue no experimental, cuya finalidad es observar los fenómenos tal como se comportan en su contexto natural y luego analizar las situaciones reales y observables en situaciones existentes (Cabezas et al., 2018). De enfoque cuantitativo porque se relacionó con el método científico y es un proceso que se centra en las medidas numéricas, además utiliza las herramientas de análisis estadístico que se inicia con la identificación del problema, plantea la hipótesis, elabora el análisis estadístico y finalmente genera los resultados (Sánchez & Murillo, 2021). El nivel correlacional al evaluar el grado de intensidad que se relacionan dos variables en estudio (Cabezas et al., 2018).

Su esquema queda definido a continuación:



Donde:

M = Trabajadores de un Hospital II-1 – Trujillo

X = Motivación

Y = Satisfacción laboral

r = Relación entre la motivación y la satisfacción laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable Motivación. Es cualitativa, escala ordinal, la cual esta dimensionada en motivación intrínseca, extrínseca y trascendental (McClland, 1989) Además, se construyó un cuestionario con 21 ítems que fueron elaborados por dimensión con una escala de Likert de 5 alternativas. (Fernandez,2021).

Variable Satisfacción laboral. Es de categoría cualitativa, escala ordinal, la cual esta dimensionada las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de la tarea e interacción con la autoridad. (Judge y Boyle, 2013). Asimismo, se elaboró un cuestionario con 36 ítems que fueron construidos de acuerdo con su dimensión con una escala de Likert de 5 alternativas (Garay,2020).

Matriz de operacionalización de variables ver anexo 02

3.3. Población, (criterios de selección) muestra y muestreo

3.3.1. Población

Representado por un conjunto de individuos a quienes se estudia características similares dentro de un contexto (Mendoza & Ramírez, 2020). La población fue 100 los trabajadores del hospital nivel II- 1 Trujillo, obtenida o delimitada según los criterios de inclusión y exclusión detallados a continuación.

Criterios de inclusión

- Colaboradores que aceptaron pertenecer al estudio sin algún tipo de incentivo.
- Colaboradores que estuvieron presentes al momento de la aplicación de instrumentos.
- Colaboradores que pertenecen al hospital nivel II-1 de Trujillo objeto de estudio.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no contestaron al 100% sus instrumentos de recolección de datos.
- Colaboradores que faltaron o pidieron permiso en el momento de la aplicación de los instrumentos.
- Colaboradores que tienen menos de 6 meses laborando en dicho Hospital.

3.3.2. Unidad de análisis. un trabajador de un hospital nivel II- 1 de Trujillo que brindaron su consentimiento informado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta; permitió obtener datos sobre las opiniones, percepciones y comportamientos directamente de las personas que están relacionados con el tema de estudio (Arias, 2020). Además, se usó como instrumento el cuestionario ya que es una herramienta que se utiliza para los trabajos de investigación científica y consiste en un grupo de preguntas con la finalidad de obtener respuestas sobre un tema específico, las preguntas deben estar redactadas de manera sencilla (Arias, 2020).

En cuanto a la variable motivación laboral fue creado y validado por Fernández (2021), quien mediante 21 preguntas en escala de Likert con respuestas desde nunca, hasta siempre dimensionó a la variable en 03 componentes, siendo los ítems 1 al 8 que explican la motivación intrínseca, los ítems que van desde el 9 al 15 ítems explican la motivación extrínseca, mientras que los ítems que van desde 16 al 21 explican la motivación trascendental (ver anexo 2). Su validez fue mediante 03 jueces expertos que dieron su veredicto y concordancia para aplicabilidad del instrumento, mientras que su consistencia interna se dio por alfa de Cronbach 0,933.

Respecto a la segunda variable satisfacción laboral fue diseñada y validada por Garay (2020) quien expresó 36 ítems en escala de Likert que tiene comprendido a 07 dimensiones, siendo del 1 al 5 ítems que explica a las

condiciones físicas y materiales, los ítems 6 al 9 expresan a los beneficios en el trabajo, los ítems del 10 al 14 explican las políticas administrativas, los ítems 15 al 18 explican las relaciones interpersonales, los ítems del 19 al 24 explican el desarrollo personal, los ítems del 25 al 30 explican el desempeño de tareas, y los ítems del 31 al 36 explican la interrelación con la autoridad (anexo 3). El instrumento pasó por validez de tres expertos que dieron su concordancia de aplicabilidad, además pasó por consistencia interna que arrojó un alfa de cronbach igual a 0.893, siendo viable y valido para ser aplicado en la muestra de pacientes de un establecimiento de salud.

3.5. Procedimientos

Para el proceso de recopilación de información se consideró:

Se solicitó el permiso para ingresar a los ambientes del hospital nivel II-1 de Trujillo 2023, enviando una carta de autorización al director de dicho establecimiento sanitario. También se abordó la aplicación del consentimiento informado, que fue aprobado por los participantes. Se conversó con el personal, se le informó la importancia del estudio y su participación en la contestación de instrumentos. Se detalló el llenado de los mismos, la forma de contestar y el criterio que debería tener según su percepción sobre la satisfacción y motivación. El instrumento fue contestado en un lapso promedio de 15 minutos. Luego fueron recogidos y llevados a ordenamiento para su posterior análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Ordenados los datos recogidos se calculó resultados en tablas de Microsoft Excel en su versión 2019, con la finalidad de obtener resultados descriptivos de las variables investigadas. Asimismo, se trabajó con el SPSS 26 que ayudó al cálculo de las tablas descriptivas y las pruebas de relación

La estadística descriptiva: según Villegas (2019), es una herramienta que permite conocer y diagnosticar a las variables. Se muestra tablas descriptivas

que evidencian el comportamiento de las variables de interés, todo bajo estructura de normas APA 7.

La estadística inferencial: Según Villegas (2019), son técnicas que ayudan a contrastar un supuesto de investigación, donde se emplea la confianza y el error asumido por el investigador. Para ello se dio a conocer la correlación y contrastar la hipótesis. Se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov por tener una muestra mayor de 50 individuos, pues fueron 100 trabajadores donde se determinó la significancia bilateral y conoció el comportamiento no normal de las variables, teniendo opción de utilizar estadístico no paramétrico Rho Spearman.

Aspectos éticos

El desarrollo y la realización del estudio cumplió con los aspectos éticos de la Universidad César Vallejo por resolución N° 0340-2021/UCV, donde se ubica el principio de justicia y ética. Además, se respetó la identidad de los autores ya que se ejecutará siguiendo las normas APA 7ma edición, referenciando y citando correctamente los artículos y tablas de autores en los diferentes contextos. También se considerará a los principios de Belmont referenciado en Cabral y Da Costa, (2021), considerando justicia, por brindar la oportunidad a todos de participar en el estudio; autonomía, por dejar la libertad al participante de si querer participar o no del estudio, y beneficencia, por no ocasionar ningún daño a los participantes, por ende, se minimizan los riesgos o factores negativos a la persona.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Motivación laboral y sus dimensiones

		Baja	Media	Alta
Motivación	f	0	81	19
	%	0	81	19
Motivación intrínseca	f	5	63	32
	%	5	63	32
Motivación extrínseca	f	9	66	25
	%	9	66	25
Motivación trascendental	f	5	81	14
	%	5	81	14

Nota. Se muestra relación entre variables.

Luego de aplicar los instrumentos, referente a la motivación se observó que el 81% de los colaboradores perciben nivel medio y el 19% nivel alto; en cuanto a su dimensión motivación intrínseca se evidenció que el 5% percibió nivel bajo, el 63% nivel medio, y el 32% nivel alto; en la dimensión motivación extrínseca, el 9% percibió nivel bajo, el 66% nivel medio y el 25% nivel alto; en la dimensión motivación trascendental se observó que el 5% tuvo nivel bajo, el 81% nivel medio y el 14% nivel alto.

Tabla 2*Satisfacción laboral y sus dimensiones*

		Bajo	Medio	Alto
Satisfacción	f	0	84	16
	%	0	84	16
Condiciones físicas y/o materiales	f	6	73	21
	%	6	73	21
Beneficios laborales y/o remunerativo	f	2	76	22
	%	2	76	22
Políticas administrativas	f	9	76	15
	%	9	76	15
Relaciones interpersonales	f	11	61	28
	%	11	61	28
Desarrollo personal	f	6	77	17
	%	6	77	17
Desempeño de la tarea	f	4	81	15
	%	4	81	15
Interrelación con la autoridad	f	1	83	16
	%	1	83	16

Nota. Se muestra relación entre variables.

En cuanto a la estadística descriptiva de la satisfacción se observó que el 84% percibió nivel medio y el 16% nivel alto; referente a su dimensión condiciones físicas o materiales se identificó que 6% percibió nivel bajo, el 73% nivel medio y el 21% nivel alto; en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos se observó al 2% en nivel bajo, 76% nivel medio y 22% en nivel alto; en la dimensión políticas administrativas se observó que el 9% percibió nivel bajo, el 76% nivel medio y el 15% nivel alto; respecto a las relaciones interpersonales se observó al 11% percibir nivel bajo, el 61% nivel medio y el 28% nivel alto; respecto al desarrollo personal, el 6% percibió nivel bajo, el 77% nivel medio y el 17% nivel alto; el desempeño a la tarea el 4% percibió nivel bajo, el 81% nivel medio y el 15% nivel alto; referente a la interrelación con la autoridad, el 1% nivel bajo, el 83% nivel medio y el 16% percibió nivel alto.

Tabla 3

Asociación entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

			Satisfacción		Total
			Medio	Alto	
Motivación	Regular	f	81	0	81
		%	81	0	81
	Bueno	f	3	16	19
		%	3	16	19
Total		f	84	16	100
		%	84	16	100

Nota. Se muestra relación entre variables.

Prueba de asociación

		Motivación	Satisfacción
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,901**
		N	100

** . Sig.<0.01

Respecto a las tablas cruzadas sobre las variables indagadas, se observó que el 81% tuvo motivación regular y satisfacción laboral de nivel medio, asimismo, el 16% percibió buena motivación y alta satisfacción laboral, mientras que el 3% tuvo buena motivación y nivel medio en la satisfacción. Para evaluar la hipótesis se debe considerar si la sig. bilateral no supera el 5% se debe aceptar la hipótesis que argumenta relación entre variables, caso contrario debe rechazarse. En ese contexto, al medir a la satisfacción y la motivación se observó una sig. igual a $0.000 < 0.05$, dando aceptación a la hipótesis, además el coeficiente arrojó un valor igual a 0.901, expresando una muy alta relación entre las variables.

Tabla 4

Asociación entre motivación y Condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

			Condiciones físicas y/o materiales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Motivación	Regular	f	6	70	5	81
		%	6	70	5	81
	Bueno	f	0	3	16	19
		%	0	3	16	19
Total	f	f	73	21	100	
	%	%	73	21	100	

Nota. Se muestra relación entre variables.

Prueba de asociación

		Motivación	Condiciones físicas y/o materiales
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

** . Sig.<0.01

Se evidencia también la tabla 4, donde expresó que el 70% de trabajadores percibieron regular motivación y condiciones físicas y/o materiales en nivel medio, el 16% percibió buena motivación y altas condiciones físicas y/o materiales. Asimismo, se percibió al 5% percibir regular nivel en la variable motivación y altas condiciones físicas y materiales. Al evaluar la relación, la prueba rho de Spearman arrojó un valor igual a $0.000 < 0.05$, aceptando la hipótesis del investigador, además el coeficiente arrojó un valor igual a 0.694, que según los criterios de la prueba se encuentra en nivel moderado, entonces si existe relación positiva moderada.

Tabla 5

Asociación entre Motivación y beneficios laborales y/o remuneraciones en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

		Beneficios laborales y/o remuneraciones			Total
		Bajo	Medio	Alto	
		Regular	f	2	
%	2		72	7	81
Bueno	f	0	4	15	19
	%	0	4	15	19
Total	f	f	76	22	100
	%	%	76	22	100

Nota. Se muestra relación entre variables.

Prueba de asociación

		Motivación	Beneficios laborales y/o remunerativo
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	100

** . Sig.<0.01

Respecto a la tabla 5, evidenció que el 72% de los trabajadores tener regular motivación y media satisfacción respecto a los beneficios laborales y/o remuneraciones, en esa línea el 15% percibió nivel bueno y alto para la variable y dimensión indagada. Siguiendo los criterios de la prueba rho de Spearman, la cual menciona que si la sig. bilateral no es mayor al 5%, debe aceptarse relación entre variables evaluadas, se evidenció un valor igual a 0.000, con un coeficiente de correlación igual a 0.649, expresando relación moderada entre variable y dimensión.

Tabla 6

Asociación entre Motivación y políticas administrativas en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

			Políticas administrativas			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Motivación	Regular	f	9	70	2	81
		%	9	70	2	81
	Bueno	f	0	6	13	19
		%	0	6	13	19
Total		f	9	76	15	100
		%	9	76	15	100

Nota. Se muestra relación entre variables.

Prueba de asociación

			Motivación	Políticas administrativas
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100

** . Sig.<0.01

Respecto a la tabla 6, expuso que el 70% de trabajadores tuvieron motivación regular y satisfacción por las políticas administrativas de nivel medio, asimismo, el 13% percibió nivel medio y nivel alto entre la variable y dimensión investigada, también se expresó que el 9% tuvo nivel regular y bajo respectivamente. En ese contexto, se observó una sig. igual a 0.000<0.05, dando aceptación a la hipótesis de investigación, además el coeficiente arrojó un valor igual a 0.632, expresando una moderada relación entre las variables. Existe relación positiva de grado muy alto entre motivación y políticas administrativas en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

Tabla 7

Asociación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

			Relaciones interpersonales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Motivación	Regular	f	11	60	10	81
		%	11	60	10	81
	Bueno	f	0	1	18	19
		%	0	1	18	19
Total		n	11	61	28	100
		%	11	61	28	100

Nota. Se muestra relación entre variables.

Prueba de asociación

			Motivación	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100

** . Sig.<0.01

Referente a la tabla 7, se evidenció al 60% de trabajadores con regular motivación y nivel medio en la satisfacción de relaciones interpersonales, asimismo, el 18% percibió buena motivación y alta satisfacción respecto a las relaciones interpersonales. El 11% tuvo regular motivación y baja satisfacción en las relaciones interpersonales. La prueba rho de Spearman arrojó un valor igual a 0.000<0.05, aceptando la hipótesis del investigador, además el coeficiente arrojó un valor igual a 0.652, que según los criterios de la prueba se encuentra en nivel moderado, por lo tanto, si existe relación positiva de grado moderado entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

Tabla 8

Motivación y desarrollo personal en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

			Desarrollo personal			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Motivación	Regular	f	6	72	3	81
		%	6	72	3	81
	Bueno	f	0	5	14	19
		%	0	5	14	19
Total		f	6	77	17	100
		%	6	77	17	100

Nota. Se muestra relación entre variables.

Prueba de asociación

			Motivación	Desarrollo personal
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100

** . Sig.<0.01

También se evidenció que el 72% de los colaboradores tuvieron motivación nivel regular y satisfacción media en el desarrollo personal, asimismo, el 14% de los trabajadores tuvieron buena motivación y alta satisfacción, el 6% percibió regular motivación y baja satisfacción sobre el desarrollo personal. La prueba rho de Spearman arrojó un valor igual a $0.000 < 0.05$, aceptando la hipótesis del investigador, además el coeficiente arrojó un valor igual a 0.666, que según los criterios si existe relación positiva de grado moderado entre motivación y desarrollo personal en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

Tabla 9

Motivación y desempeño de la tarea en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

			Desempeño de la tarea			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Motivación	Regular	f	4	74	3	81
		%	4	74	3	81
	Bueno	f	0	7	12	19
		%	0	7	12	19
Total	f		4	81	15	100
	%		4	81	15	100

Nota. Se muestra relación entre variables.

Prueba de asociación

		Motivación	Desempeño de la tarea
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	,610**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

** . Sig.<0.01

Referente a la tabla 09 se observó que el 74% de los colaboradores percibió motivación regular y satisfacción de nivel medio en el desempeño de la tarea, el 12% percibió nivel bueno en motivación y medio en la satisfacción sobre el desempeño de la tarea, asimismo, el 4% percibió regular motivación y baja satisfacción respecto al desempeño de la tarea. Siguiendo los criterios de la prueba rho de Spearman, la cual menciona que si la sig. bilateral no es mayor al 5%, debe aceptarse relación entre variables evaluadas, la tabla 08 evidenció un valor igual a 0.000, con un coeficiente de correlación igual a 0.610, expresando relación moderada; entonces se afirma que existe relación entre motivación y desempeño de la tarea en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

Tabla 10

Motivación e interacción con la autoridad en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo

			Interacción con la autoridad			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Motivación	Regular	f	1	78	2	81
		%	1	78	2	81
	Bueno	f	0	5	14	19
		%	0	5	14	19
Total		f	1	83	16	100
		%	1	83	16	100

Nota. Se muestra relación entre variables.

Prueba de asociación

			Motivación	Interrelación con la autoridad
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100

** . Sig.<0.01

En la tabla 10 se observó que el 78% de los trabajadores obtuvo motivación regular y satisfacción media en interacción con la autoridad, el 14% percibió nivel bueno de motivación y alta satisfacción en la interacción con la autoridad. El 5% percibió buena motivación y satisfacción media en interacción con la autoridad. La prueba rho de Spearman arrojó un valor igual a $0.000 < 0.05$, aceptando la hipótesis del investigador, además el coeficiente arrojó un valor igual a 0.746, que según los criterios de la prueba se encuentra en nivel alto, entonces si existe relación positiva de grado alto entre motivación e interrelación con la autoridad en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

V. DISCUSIÓN.

Luego de evidenciar los resultados de investigación, se analizan desde la perspectiva de los trabajos previos y la literatura. Cabe precisar que el análisis descriptivo evidenció que referente a la motivación se observó que el 81% de los colaboradores perciben nivel medio; en cuanto a sus dimensiones de motivación intrínseca, motivación extrínseca y trascendental, se obtuvieron niveles medios en un 81%, 63% y 66% respectivamente. En cuanto a la variable satisfacción se observó que el 84% percibió nivel medio y el 16% nivel alto; referente a sus dimensiones condiciones físicas o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo desempeño a la tarea interrelación con la autoridad, obtuvieron niveles medios epuestos en porcentajes de 73%, 76%, 76%, 61%, 77%, 81% y 83% respectivamente.

Resultados similares determinaron Ayalew et al. (2019) que mencionó que la motivación es media y debe mejorarse si se quiere conseguir resultados ideales para la organización. Lo mismo destaca Avia y Soel, que refieren que la motivación del 75% de los colaboradores está por mejorar. Respecto a la segunda variable, Morán (2022) y Mohammad (2021) que además de aportar que la satisfacción posee percepción de nivel medio por parte de los colaboradores, mencionan que es necesario crear estrategias para mejorar esta variable.

Es de importancia señalar que la motivación laboral, tiene condicionado al cumplimiento de objetivos de todo colaborador, se dice que es el punto de equilibrio entre colaboradores eficaces y eficientes que aquellos que no lo son, pero todo nace del punto que sino están motivados sentirán insatisfacción en su contexto laboral, pues no se sentirán valorados, sentirán que no son considerados ni tomados en cuenta, que su rol en la entidad no es de suma importancia. Entonces es necesario poder replantearse generar estrategias o acciones que hagan sentir una pieza fundamental al recurso humano.

Como objetivo general se determinó la incidencia de la motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores de un hospital nivel II de Trujillo, evidenciando que estadísticamente existe una incidencia de grado muy alto entre variables, verificado por una significancia bilateral igual a $0.000 < 0.05$, y un coeficiente igual a 0.901. Se aceptó la hipótesis de la investigadora, afirmando que los colaboradores que perciben mejor motivación, se sentirán más satisfechos en su jornada laboral.

Los resultados fueron similares en el estudio de Ayalew et al. (2019) que al examinar a los colaboradores concluyó en una correlación significativa, dejando evidencia que la satisfacción y motivación laboral están asociados en el contexto sanitario; entonces el vínculo garantizan las variables se centra en la teoría de las necesidades de Maslow (1987) donde se refiere que todo ser humano tiene necesidad de ser considerado, donde se le brinde atención, seguridad entre otros aspectos protectores para poder sentirse cómodo en un ambiente.

En esa misma línea, Avia y Soel (2021) refieren asociación entre motivación y satisfacción de los colaboradores sanitarios, reflejando que los colaboradores desde su perspectiva que se sientan mejor considerados o apoyados en su trabajo, sentirán mejor satisfacción por realizar sus jornadas laborales. Ccose (2021) también encontró asociación entre variables estudiadas, además de aportar que el recurso humano tiene el deseo de la persona por ser bien querida y tratada en el ambiente laboral, valorar sus necesidades de logro que posee. Tal como lo refiere la teoría de Motivación de David McClelland (1989) que explica que toda persona busca sentirse bien tratado en el ambiente donde se encuentra.

Aunado a similares hallazgos se tiene a Pebes et al. (2021) que también reflejaron que colaboradores motivados se asocian a tener mayor satisfacción. Asimismo, Bonillas (2019) es otro estudio donde se estableció relación entre las variables. Mismo se tiene a García (2018) que refiere que la motivación explica a la satisfacción, determinando asociación entre variables. En esos contextos se puede decir que las personas evalúan el comportamiento de su entorno, para considerar su satisfacción por el ambiente, dejando expreso que su motivación va a depender de

la motivación y expectativas. Tal como lo refieren Rodríguez et al. (2021), la persona adoptara su comportamiento basado en las expectativas de los resultados y recompensas que desea alcanzar, en otras palabras, la motivación en el personal depende del trato y las conductas que se perciben de todos los miembros de la entidad, y va incrementando cuando se sienten más satisfechos por el trato.

Los hallazgos y la literatura existente dejan evidencia que la motivación del colaborador se ve afectado por una serie de factores, y está a su vez condiciona a la satisfacción laboral. Entonces, las expectativas sobre como es tratado en el trabajo es importante tanto para la persona como la empresa si se asocia al cumplimiento de objetivos laborales.

Como objetivo específico 1, que consistió en establecer la incidencia de la motivación y condiciones físicas y/o materiales en los colaboradores de un hospital de nivel II de Trujillo, evidenciando que estadísticamente existe asociación de grado moderado entre variables, por medio de la rho dd Spearman y su significancia bilateral igual a $0.000 < 0.05$, y su coeficiente igual a 0.694. Entonces se aceptó la hipótesis de la investigadora dejando expreso que los colaboradores motivados sienten mejor satisfacción en sus condiciones físicas o materiales en el contexto laboral.

Resultados similares se obtuvo en Pebes et al. (2021), donde la hubo asociación entre la motivación y las condiciones materiales en el contexto laboral, asegurando que los colaboradores motivados son los que encuentran satisfacción en la calidad del ambiente de trabajo, comodida en aspectos físicos y garantía de buena distribución de los materiales en el ambiente. Por su parte Bonillas (2019) encontró que la motivación del colaborador se asocia a las condiciones física, es decir, estar motivado en el conexto laboral es percibir ambientes calidos en forma física que garantizan su comodidad. En esa línea García (2018) refiere que cuando un colaborador logra la motviación es porque tiene satisfacción en parte de las condiciones materiales dentro del contexto laboral, desde sentirse bien en su ambiente físico de trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico que consistió en identificar la asociación entre motivación y beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo, se reflejó estadísticamente una asociación entre variables, aceptando la hipótesis de la investigadora por medio de la significancia bilateral igual a $0.000 < 0.05$ y un coeficiente igual a 0.649; entonces el nivel es de grado moderado, expresando que cuando un colaborador siente más motivación mejor será su satisfacción desde la perspectiva de los beneficios que se le brindan en el trabajo.

Resultados similares se encontraron en los estudios de Ayalew et al (2019), quienes afirmaron que los colaboradores logran mayor motivación cuando están más satisfechos en los beneficios que reciben del contexto laboral, viéndose desde indicadores del sueldo mensual, y las expectativas que tiene para tener un ascenso salarial. En ese mismo contexto, Avia y Soel (2021) refieren que los beneficios laborales permiten no solo mantener motivado al colaborador, sino generar una satisfacción en su jornada laboral, dejando expreso en los resultados para cumplimiento de los objetivos.

En cuanto al tercer objetivo específico que fue identificar la asociación entre la motivación y políticas administrativas en los trabajadores de un hospital de nivel II-1 de Trujillo, estableció una asociación moderada entre variables, ello contrastado por la significancia bilateral de rho de Spearman igual a $0.000 < 0.05$ y un coeficiente igual a 0.632. Se aceptó la hipótesis de la investigadora, exponiendo que cuando los colaboradores tiene mayor motivación, tendrán mayor satisfacción de las políticas administrativas en el establecimiento sanitario.

Hallazgos similares encontramos en Ccose (2021) y en Avia y Soel (2021), que refirieron que los colaboradores motivados son los que sienten mejor satisfacción si las políticas administrativas son adecuadas, miradas desde los indicadores como el trato que recibe el colaborador, las limitaciones que se tiene en el trabajo y el reconocimiento que se le en su jornada laboral para crecer o realizarse.

El cuarto objetivo específico sustentado en identificar la asociación entre la motivación y relaciones interpersonales en los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Trujillo, evidenció estadísticamente una asociación moderada verificado por la significancia bilateral igual a $0.000 < 0.05$ y coeficiente igual a 0.652; aceptando la hipótesis del investigador y abordando que un colaborador motivado sentirá mayor satisfacción de las relaciones interpersonales en el establecimiento sanitario.

Estudios similares en Ccose (2021) y Ayalew et al (2019), quienes en lo global refieren que cuando un colaborador se siente motivado tendrá mayor satisfacción considerando que percibe mejor ambiente de trabajo desde la perspectiva del trato con sus compañeros, agrado por su labor, y se expresa la solidaridad.

En el quinto objetivo específico que identificó la asociación entre la dimensión desarrollo personal, y conociendo la regla de decisión sobre la significancia bilateral debe ser menor al 5% para aceptar hipótesis que afirme relación, la prueba rho de Spearman arrojó un valor igual a $0.000 < 0.05$, aceptando la hipótesis del investigador, además el coeficiente arrojó un valor igual a 0.666, que según los criterios de la prueba se encuentra en nivel moderado, existe relación positiva de grado moderado entre motivación y desarrollo personal en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

Resultados similares en Ccose (2021) y Ayalew et al (2019), quienes refirieron que cuando una persona dentro de su contexto se siente motivado, tendrá mayor satisfacción considerando que es apoyado en su desarrollo personal, percibiendo trato justo, crecimiento y capacitación profesional, entonces disfruta de su labor diaria, se siente relajado y tiene buen bienestar.

En el sexto objetivo específico y siguiendo los criterios de la prueba rho de Spearman, la cual menciona que si la sig. bilateral no es mayor al 5%, debe aceptarse relación entre variables evaluadas, la tabla 08 evidenció un valor igual a 0.000, con un coeficiente de correlación igual a 0.610, expresando relación

moderada; entonces se afirma que existe relación entre motivación y desempeño de la tarea en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

Estudios similares en Pebes et al. (2021), que refirieron que cuando existe motivación el estudiante sentirá satisfacción en el desempeño por la tarea ocasionando, considerar su realización de actividades de forma valiosa, tener sentimientos de utilidad, y sobre todo le gusta la labor que ejerce o realiza.

En el séptimo objetivo específico al evaluar la relación entre motivación y la dimensión interrelación con la autoridad, y conociendo la regla de decisión sobre la significancia bilateral debe ser menor al 5% para aceptar hipótesis que afirme relación, la prueba rho de Spearman arrojó un valor igual a $0.000 < 0.05$, aceptando la hipótesis del investigador, además el coeficiente arrojó un valor igual a 0.746, que según los criterios de la prueba se encuentra en nivel alto, se concluye que existe relación positiva de grado alto entre motivación e interrelación con la autoridad en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

Resultados similares en Pebes et al. (2021), quien refiere una asociación entre la motivación e interacción con los jefes de área, expresando que cuando existe motivación el colaborador habrá sentido mayor satisfacción en cuanto a la competitividad, disposición, llevarse bien y valoración de su esfuerzo.

VI. CONCLUSIONES.

- 6.1** Referente a la motivación se observó que el 81% de los colaboradores perciben nivel medio; en cuanto a sus dimensiones motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental obtuvieron niveles medios con 63%, 66% y el 81% respectivamente.
- 6.2** La satisfacción se observó que el 84% percibió nivel medio; referente a sus dimensiones condiciones físicas o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño a la tarea e interrelación con la autoridad fueron de nivel medio con 73%, 76%, 76%, 61%, 77%, 81% y 83% respectivamente.
- 6.3** Se encontró asociación entre la motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de un hospital de nivel II de Trujillo; se observó una sig. igual a $0.000 < 0.05$, además el coeficiente arrojó un valor igual a 0.901, expresando una muy alta relación entre las variables.
- 6.4** Hubo asociación entre motivación y la dimensión condiciones físicas y/o materiales, se observó una sig. igual a $0.000 < 0.05$, y un coeficiente igual a 0.694, determinando relación moderada entre variables.
- 6.5** Se identificó asociación entre motivación y beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de un hospital de nivel II de Trujillo, expresando una sig. igual a $0.000 < 0.05$, y un coeficiente igual a 0.649, determinando que la relación es directa de grado moderado.
- 6.6** Se identificó asociación entre motivación y políticas administrativas en los trabajadores de un hospital de nivel II de Trujillo, por medio de la sig. igual a $0.000 < 0.05$, y un coeficiente igual a 0.632, expresando que la relación es directa de grado moderado.
- 6.7** Se identificó asociación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores de un hospital de nivel II de Trujillo, evidenciando una sig. igual a $0.000 < 0.05$ y un coeficiente de 0.652, expresando que la relación es directa de grado moderado.

- 6.8** Se identificó asociación entre motivación y desarrollo personal en los trabajadores de un hospital de nivel II de Trujillo, por medio de una sig. igual a $0.000 < 0.05$, y un coeficiente igual a 0.666, expresando que la relación es directa de grado moderado.
- 6.9** Se identificó asociación entre motivación y desempeño de la tarea en los trabajadores de un hospital de nivel II de Trujillo, con un sig. igual a $0.000 < 0.05$ y un coeficiente igual a 0.610, expresando que la relación es directa de grado moderado.
- 6.10** Se identificó asociación entre motivación e interrelación con la autoridad en los trabajadores de un hospital de nivel II de Trujillo, con una sig. igual a $0.000 < 0.05$ y un coeficiente de 0.610, expresando que la relación es directa de grado moderado.

VII. RECOMENDACIONES

Al director del hospital nivel II-1 de Trujillo, generar estrategias que motiven al colaborador, que sienta que es valorado y considerado en cada decisión del hospital, que sienta que sus opiniones son consideradas, que se tiene en cuenta su comodidad, que se le brinde las herramientas necesarias y que siempre recibe apoyo para el cumplimiento de objetivos personales, solo así estos sentirán mejor satisfacción en su contexto laboral. La organización debe enfocarse tanto en lo que motiva intrínseca o extrínsecamente a su personal, ya que encontramos que ambos tipos de motivación se dan de manera simultánea, al igual que la satisfacción laboral en todos sus factores; ya que el estudio realizado nos indica que ambos se relacionan fuertemente, tanto en la motivación como en la satisfacción.

A los colaboradores del hospital nivel II – 1 de Trujillo, dar a conocer sus disgustos o incomodidades dentro del establecimiento, a fin que el director o jefes de área evalúen la factibilidad de poder ayudarles y sientan mejor comodidad durante sus jornadas laborales, entonces, buscar mejorar las condiciones laborales, la infraestructura y demás ambientes, logran incrementar la satisfacción y motivación de los colaboradores, entonces debe ser considerado dentro de un plan estratégico dentro del establecimiento objeto de estudio

Se recomienda que la institución realice un plan de estrategia para la motivación eficiente con la finalidad que ayude a promover el buen desempeño de los trabajadores, por lo cual es importante analizar a todos los trabajadores ya que cada uno es diferente y los factores que motivan también difieren por ello es importante profundizar en el tema no solo en lo administrativo sino en toda la institución. Ante este caso se recomienda que la motivación sea un tema de mucha prioridad en la agenda de la institución con el fin de aplicar los factores relacionados a la autorrealización, comunicación, reconocimientos, capacitaciones y autoestima, ya que esto es lo que nos refleja el presente estudio de acuerdo a nuestras dimensiones.

A los futuros investigadores de la maestría en gestión, se recomienda plantear nuevas estrategias de motivación para luego ser aplicadas en el personal sanitario, ello, debería estar basado en las habilidades blandas para que cada uno de los trabajadores logren ser más empáticos, solidarios, comunicativos, esto se podrá hacer mediante charlas o folletos, también basado en los indicadores beneficios laborales, condiciones, relaciones interpersonales, desarrollo personal y políticas administrativas, que ayuden a mejorar su satisfacción durante la jornada laboral.

REFERENCIAS.

- Afolabi, A., Senaka, F., & Bottiglieri, T. (Diciembre de 2018). The effect of organisational factors in motivating healthcare employees: a systematic review. *British Journal of Healthcare Management*, 24(12), 603-612. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2018.24.12.603>
- Akinwale, O., & James, O. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Revista Machine Translated by google*, 14(1), 1-22. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAMJ-01-2020-0002/full/pdf>
- Alrawahi, A., Sellgren, S., Alwahaibi, N., Altouby, S., & Brommels, M. (Septiembre de 2019). Factors affecting job satisfaction among medical laboratory technologists in University Hospital, Oman: an exploratory study. *The International journal of health planning and management*, 34(1), e763-e775. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1002/hpm.2689>
- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (Septiembre de 2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://pdf.sciencedirectassets.com/313379/1-s2.0-S2405844019X00109/1-s2.0-S2405844020316728/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEH0aCXVzLWVhc3QtMSJIMEYCIQDBbCnzXW6Oeo5a6hbtooz5tT9M0TEPnIsO9UN4uDzQ0QIhAJVzi7g4X45DpioQH92gFNByNX55hilqDbGXAX9onXH6>
- Alrawahi, S., Sellgren, S., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (Septiembre de 2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>

- Amballi , A., Ayinde, O., Olugbenga, A., & Olayide, O. (Marzo de 2021). Effect of Work Motivation on Job Performance Among Healthcare Providers in University College Hospital, Ibadan, Oyo State. *Central Asian Journal of Medical and Natural Sciences*, 3(2), 219-233. <https://cajmns.centralasianstudies.org/index.php/CAJMNS/article/view/655/603>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (Primera ed.). Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera ed.). Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Avia, J., & Soel, E. (2021). *Motivacion y Satisfaccion laboral del profesional de enfermeria enel Hospital de emergencias Pediatricas Lima- 2019*[Repositorio Universidad Nacional del Callao]. Pregrado, Universidad Nacional del Callao, Callao, Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5628/TESIS%20MAESTRO-%20AVIA%20POLO-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayalew, F. K. (2019). Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. *Revista BMC Nursing*, 18(46), 1-13. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0373-8>
- Baljoon, R., Banjar, H., & Banakhar, M. (Abril de 2018). Nurses' work motivation and the factors affecting it: a scoping review. *International Journal of Nursing y Clinical Practices*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/275>
- Belrhiti, Z., Damme, W., Belalia, A., & Marchal, B. (Octubre de 2019). Does public service motivation matter in Moroccan public hospitals? A multiple embedded

case study. *International Journal for Equity in Health*, 18(1), 1-13.
<https://doi.org/10.1186/s12939-019-1053-8>

Bonillas, E. (2019). *Nivel de motivacion y satisfaccion laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Maria Auxiliadora, 2019* [Repositorio Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. Pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Lima.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4605/TESIS_%20BONILLA_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Cabral, M., & Da Costa, B. (2021). Ética de investigación y asignación de recursos en tiempos de covid-19. *Revista Bioética*, 29(1), 21-26.
<https://www.scielo.br/j/bioet/a/BFxPFTL9HPc3gQMY4h39z5k/?format=pdf&lang=es>

Ccosi, G. (2021). *Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de Salud en un Hospital Público de Apurímac, 2021* [Repositorio Universidad Cesar Vallejo]. Pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74923/Ccosi_PGV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Deressa, A., & Zeru, G. (Abril de 2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Research notes*, 12(1), 1-6.
<https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>

Fernandez, S. (2021). *Motivación laboral y compromiso institucional de los colaboradores en el Hospital Las Mercedes , Chiclayo.* [Tesis de posgrado].

Chiclayo: Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78442>

Garay, R. (2020). *Relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao,2020.[Tesis de posgrado]*. Lima : Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71669>

García, J. (2007). *Motivación. Haga lo que haga* (1 ed.). Madrid, España: Fundación Confemetal.
https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n_Haga_que_lo_hagan/q3oshEQMcxIC?hl=es&gbpv=1&dq=Motivaci%C3%B3n&pg=PA58&printsec=frontcover

Garcia, M. (2018). *Motivacion y satisfaccion laboral en el personal del servicio de Laboratorio Clinico, Hospital Regional "Virgen de Fatima", Chachapoyas,2015[Repositorio Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas]*. Pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Chachapoyas.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1351/MARCOS%20GARC%c3%8dA%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gedif, G. S., Alebel, A., & Abebe, Y. (2018). Nivel de satisfacción laboral y factores asociados entre los profesionales de la salud que trabajan en la Universidad de Gondar Referencia Hospital, Noroeste de Etiopía. *Revista Machine Translated by Google*, 1(1), 1-7.
<https://bmcrenotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13104-018-3918-0>

Hamzeh, A., Al-Tammemi, A. A.-T., Abusamak, M., Elehamer, N., Malkawi, A., Al.Dolat, W., . . . Ghouli, I. (2021). Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. *Revista BCM Public Health*, 1(1), 1-18.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12889-021-10897-4.pdf?pdf=button>

- Herzberg, F. (1954). La teoría de la motivación - Higiene. *Publishing Company*, 1(1), 71-91.
http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf
- Holguin, Y., & Contreras, C. (Junio de 2019). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María). *Horizonte Médico*, 20(2), 1-8.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v20n2/1727-558X-hm-20-02-e1238.pdf>
- Judge, R., & Boyle, M. (2013). *Organizational behaviour* (7ª ed.). Australia: Pearson Australia.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=C7iBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Robbins+\(2013\)+&ots=aJlkWeJSlu&sig=Mp-qo6YzdzEe7KM7MkT--pV_lbM#v=onepage&q=Robbins%20\(2013\)&f=true](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=C7iBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Robbins+(2013)+&ots=aJlkWeJSlu&sig=Mp-qo6YzdzEe7KM7MkT--pV_lbM#v=onepage&q=Robbins%20(2013)&f=true)
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Loayza, L., Mnedoza, J., Marujo, M., & Alanya, E. (Junio de 2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas Educativas*, 4(7), 19-31.
<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/2004>
- Maslow, A. (1987). *Motivación y Personalidad*. Madrid - España: U.C.C.
<https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Matos, F., Contreras, F., & Olaya, J. (2020). *Estadística descriptiva y probabilidades para las ciencias de la información con el uso del SPSS* (Primera ed.). Lima:

Asociación de bibliotecólogos del Perú.
<http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>

McCelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana* (1ª ed.). Madrid - España: NARCEA. <https://acortar.link/3lwH6t>

Mendoza, A., & Ramírez, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación* (Primera ed.). Ecuador: Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO%202.pdf>

Mendoza-Briceño, E., Guerrero, M., Carhuacho-Mendoza, I., Nolazco-Labajos, F., & Silva, D. (Marzo de 2022). Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 12(1), 122 - 134. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/919/853>

Merga, H., & Fufa, T. (Julio de 2019). Impacts of working environment and benefits packages on the health professionals' job satisfaction in selected public health facilities in eastern Ethiopia: using principal component analysis. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4317-5>

Moran, D. (2022). *Clima Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del hospital general norte de Guayaquil IESS Ceibos [Repositorio Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]*. Pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Guayaquil. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/17745/1/T-UCSG-POS-MGSS-325.pdf>

Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (Abril de 2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Journal of healthcare leadership*, 10(21), 21–32. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5922238/pdf/jhl-10-021.pdf>

- Ng, B. (Enero de 2018). The neuroscience of growth mindset and intrinsic motivation. *Brain Sciences*, 8(2), 1-10. <https://doi.org/10.3390/brainsci8020020>
- OMS. (2020). *OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2022, de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
- Pebes, A., Uribe, C., & Loyola, G. (2019). Motivacionn y su relacion con la satisfaccion laboral del profesional de enfermeria en el servicio de meidicna del hospital regional de Ica 2016. *Revista Enfermeria Vanguard*, 7(1), 13-22. <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186/195>
- Pebes, A., Uribe, C., & Loyola, G. (2019). Motivacióny su relación con la satisfacción loboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. *Revista" Enfermería a la Vanguardía"*, 7(1), 1-10. <https://doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>
- Portocarrero, J., & Gálvez, N. (Diciembre de 2019). Calidad de la función asistencial de salud y satisfacción laboral en una institución prestadora de servicios de salud en Perú. *Revista Científica Tzhoecoen*, 11(4), 95-100. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1238/1059>
- Rebagliati. (2021). Recuperado el 12 de Diciembre de 2022, de Escuela de salud: <https://rebagliatisalud.edu.pe/salud-laboral-segun-la-oms/>
- Sánchez, A., & Murillo, A. (Diciembre de 2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Revista Debates por la Historia*, 9(2), 147-181. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dh/v9n2/2594-2956-dh-9-02-147.pdf>
- Sheehan, R., Herring, M., & Campbell, M. (Mayo de 2018). Associations between motivation and mental health in sport: a test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Frontiers in Psychology*, 9(1), 1-10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00707/full>

- Singh, T., Kaur, M., Verma, M., & Kumar, R. (Octubre de 2019). Job satisfaction among health care providers: A cross-sectional study in public health facilities of Punjab, India. *Journal of family medicine and primary care*, 8(10), 3268–3275. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6857391/pdf/JFMPC-8-3268.pdf>
- Tasneem, S., Cagatan, A., Avci, M., & Basustaoglu, A. (Enero de 2018). Job Satisfaction of Health Service Providers Working in a Public Tertiary Care Hospital of Pakistan. *The Open Public Health Journal*, 11(1), 17-27. <https://openpublichealthjournal.com/VOLUME/11/PAGE/17/FULLTEXT/>
- Temesgen, K., Aycheh, M., & Leshargie, C. (Abril de 2018). Job satisfaction and associated factors among health professionals working at Western Amhara Region. *Health and Quality of Life Outcomes*, 16(1), 1-7. <https://hqlo.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12955-018-0898-7>
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación* (1º ed.). Barcelona, España: Centro libros. https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUEÑO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf
- Vazquez-Moctezuma, S. (2014). La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas. *Revista Infoacceso*, 2(1), 3-14. <http://eprints.rclis.org/25114/>
- Villegas, D. (2019). La importancia de la estadística aplicada para la toma de decisiones en Marketing. *Investigación y Negocios*, 12(20), 29-42. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n20/v12n20_a04.pdf
- Wang, H., Jin, Y., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (Enero de 2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC Family Practice*, 21(12), 1-10. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12875-020-1083-8.pdf?pdf=button>

- Windarwati, H., Laras, N., Paraswati, M., Ilmy, S., Supianto, A., Rizzal, A., . . . Supriati, L. (Febrero de 2021). Stressor, coping mechanism, and motivation among health care workers in dealing with stress due to the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Asian Journal of Psychiatry*, 56(1), 1-3. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2020.102470>
- Yu-Chi, T., Ying-Yi, C., Yu-Hsuan, C., & Kuo-Piao, C. (Marzo de 2020). Association of intrinsic and extrinsic motivating factors with physician burnout and job satisfaction: a nationwide cross-sectional survey in Taiwan. *BMJ Open*, 1(1). <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/10/3/e035948.full.pdf>
- Zafra, J., Tenorio, J., & Bazalar, J. (2020). Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú. *Revista Cubana Salud Pública*, 46(2), 1-17. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n2/e1414/>

Anexos

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALADA DE MEDICIÓN
Motivación	Es el proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de las personas para cumplir los objetivos esperados (McClland, 1989).	Se desarrolló de acuerdo con sus dimensiones que son la motivación intrínseca, extrínseca y trascendental. (McClland, 1989). Además, se construyó un cuestionario con 21 ítems que fueron elaborados por dimensión con una escala de Likert de 5 alternativas. (Fernandez,2021).	Intrínseca	-Factores internos de la persona. -Búsqueda de satisfacción propia. -Compromisos efectivos. -Percepciones individuales.	Ordinal 1) Nunca, 2) Casi nunca,3) A veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre.
			Extrínseca	-Elementos externos al sujeto. -Aumento de salario. -Reconocimiento público.	
			Trascendental	-Involucrarse con la misión de la institución. -Búsqueda de intereses como equipo de trabajo. -Factores motivadores.	
Satisfacción	Es el estado emocional placentero o positivo de la valoración del trabajo propio o las experiencias laborables (Judge y Boyle, 2013).	La satisfacción laboral en los trabajadores de salud se desarrolló de acuerdo a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. (Judge y Boyle, 2013). Además, se construyó un cuestionario de 36 ítems en escala de Likert, que componen a 5 dimensiones (Garay,2020).	Condiciones físicas y/o materiales	-Distribución física del ambiente. -Ambiente donde trabajo -Comodidad -Ambiente físico.	Ordinal 1) Nunca, 2) Casi nunca,3) A veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre.
			Beneficios laborales y/o remunerativos	-Sueldo bajo. -Sentir malestar -Sueldo aceptable -Expectativas económicas.	
			Políticas administrativas	-Mal trato -Aburrimento por trabajo compartido. -Limitación de trabajo. -No reconocimiento del esfuerzo.	
			Relaciones interpersonales	-Ambiente creado por compañeros de trabajo. -Agrado por trabajar en grupo. -Tomar distancia. -Solidaridad.	
			Desarrollo personal	-Trabajo justo. -Trabajo permite el desarrollo. -Disfrutar de cada labor. -Felicidad. -Relajación. -Bienestar.	
			Desempeño de la tarea.	-Tarea de realización valiosa. -Sin importancia. -sentimientos de utilidad. -Aburrimento. -Compacidad. -Me gusta el trabajo que realizo.	
Interacción con la autoridad.	-Competitividad. -Disposición. -Llevarse bien. -Valoración de esfuerzo.				

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de recolección de Motivación Laboral

(Fernandez, 2021)

Instrucciones: Estimado(a) colaborador a continuación encontrará afirmaciones sobre la manera de pensar, sentir y actuar, lea cuidadosamente cada uno de los ítems, y marque con un aspa (X) según crea conveniente. Considerando las siguientes alternativas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Intrínseca					
1	Te sientes satisfecho con tu personalidad al desarrollar tus labores en el hospital.					
2	Te sientes valorado, cuando realizas tus labores de manera eficiente en el hospital.					
3	Sientes que eres productivo para el hospital en que laboras.					
4	Te sientes alegre cuando inicias tus labores.					
5	Te sientes alegre cuando terminas tus labores.					
6	Te sientes estimulado por el hospital que laboras.					
7	Sientes que has mejorado como persona en el hospital que laboras.					
8	Sientes que has mejorado como profesional en el hospital que laboras.					
	Dimensión 2: Extrínseca					
9	Te sientes motivado por alguna recompensa económica.					
10	Te sientes motivado por algún reconocimiento público.					
11	Te sientes motivado por algún ascenso en el hospital que laboras.					
12	Te sientes motivado si te incrementan tu remuneración.					
13	Te sientes motivado con los bonos económicos en el sector salud.					

14	El hospital premia con algún tipo de reconocimiento a los trabajadores sobresalientes.					
15	El hospital promueve políticas de estímulo con sus trabajadores.					
	Dimensión 3: Trascendental					
16	Estás de acuerdo que te inviten a participar en la toma de decisiones institucionales.					
17	Consideras que el Hospital da a conocer los objetivos institucionales a todos sus trabajadores.					
18	Sumas esfuerzo con tus compañeros para lograr la misión del hospital.					
19	El hospital promueve el trabajo en equipo para alcanzar mejores logros.					
20	Te gusta participar en eventos laborales.					
21	Te sientes motivado por las condiciones de autonomía en el trabajo.					

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Instrumento de recolección para la variable motivación						
AUTORA	Elaborado por Fernández Bautista Sheila						
AÑO	2021						
APLICACIÓN	Recoger información a través de un cuestionario relacionado a motivación						
BASES TEÓRICAS	Es el proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de las personas para cumplir los objetivos esperados (McClland, 1989).						
VALIDACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Mgtr. Pepe Purisaca Vigil - Dr. Juan Zavater Alva - Mgtr. Maria Luisa Montenegro 						
CONFIABILIDAD	El coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento resulto ser 0.933 , es decir la confiabilidad es buena.						
VERSIÓN	Primera version						
SUJETOS DE APLICACIÓN	En los colaboradores del Hospital La Mercedes de Chiclayo						
TIPOS DE ADMINISTRACIÓN	Se administró a través de una encuesta por medio del cuestionario que consta de 21 ítems						
DURACIÓN	15 minutos						
	<p>Consta de tres dimensiones y 21 ítems para medir el nivel de motivación la escala que se empleo fue de:</p> <p style="text-align: center;">1.NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN.</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">21 – 48</td> <td style="width: 50%;">Baja</td> </tr> <tr> <td>49 – 77</td> <td>Media</td> </tr> <tr> <td>78 - 105</td> <td>Alta</td> </tr> </table>	21 – 48	Baja	49 – 77	Media	78 - 105	Alta
21 – 48	Baja						
49 – 77	Media						
78 - 105	Alta						

Instrumento de recolección de Satisfacción Laboral

(Garay, 2020)

Instrucciones: Estimado(a) colaborador a continuación encontrará afirmaciones, lea cuidadosamente cada uno de los ítems, y marque con un aspa (X) según crea conveniente. Considerando las siguientes alternativas: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre.

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales					
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	El ambiente físico en donde me ubico trabajo cómodamente.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles).					
	Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativo					
6	Mi sueldo compensa la función que realizo.					
7	Me siento bien con lo que gano.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	Dimensión 3: Políticas administrativas					
10	Siento que recibo de parte de la institución un buen trato.					
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me explotan.					

12	Me disgusta mi horario de trabajo.					
13	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
14	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	Dimensión 4: Relaciones interpersonales					
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
17	Me gusta compartir con las personas con las que trabajo.					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	Dimensión 5: Desarrollo personal					
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
23	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
24	Me siento satisfecho(a) con la función que realizo.					
	Dimensión 6: Desempeño de la tarea					
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
26	Las funciones que realizo las percibo como algo importante.					
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
28	Mi trabajo no me aburre.					
29	Me siento complicado(a) con la actividad que realizo.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
	Dimensión 7: Interrelación con la autoridad					
31	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					

32	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
33	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35	Me siento a gusto con mi enfermera jefe.					
36	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

FICHA TÉCNICA

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Instrumento de recolección para la variable satisfacción laboral						
AUTORA	Elaborado por Garay Pérez Rosario						
AÑO	2021						
APLICACIÓN	Recoger información a través de un cuestionario relacionado a satisfacción laboral.						
BASES TEÓRICAS	Es el estado emocional placentero o positivo de la valoración del trabajo propio o las experiencias laborales (Judge y Boyle, 2013).						
VALIDACIÓN	Dr. Guido Junior Bravo Huayantes Dra. Angélica Sánchez Castro						
CONFIABILIDAD	El coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento resulto ser 0.893, es decir la confiabilidad es buena.						
VERSIÓN	Primera version						
SUJETOS DE APLICACIÓN	Personal de salud de un Hospital Público del Callao.						
TIPOS DE ADMINISTRACIÓN	Se administró a través de una encuesta por medio del cuestionario que consta de 36 ítems						
DURACIÓN	30 minutos						
NORMAS DE PUNTUACIÓN	<p>Consta de tres dimensiones y 36 ítems para medir el nivel de satisfacción laboral la escala que se empleo fue de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE <p>ESCALA DE MEDICION</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>48 - 83</td> <td>Baja</td> </tr> <tr> <td>84 - 132</td> <td>Media</td> </tr> <tr> <td>133 - 180</td> <td>Alta</td> </tr> </table>	48 - 83	Baja	84 - 132	Media	133 - 180	Alta
48 - 83	Baja						
84 - 132	Media						
133 - 180	Alta						

Anexo 3. Prueba de normalidad

Para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación se analizó el comportamiento de las variables, es decir, identificar si se distribuyen en forma normal, para ello, al tener una muestra mayor a 50, se eligió la prueba de Kolmogorov-Smirnov para realizar el proceso.

Tabla 11

Kolmogorov-Smirnov^a de motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

	Estadístico	GI	Sig.
Motivación	0.072	100	,200*
Intrínseca	0.154	100	0.000
Extrínseca	0.084	100	0.081
Trascendental	0.084	100	0.079
Satisfacción	0.106	100	0.008
Condiciones físicas y/o materiales	0.116	100	0.002
Beneficios laborales y/o remunerativo	0.152	100	0.000
Políticas administrativas	0.103	100	0.011
Relaciones interpersonales	0.087	100	0.062
Desarrollo personal	0.135	100	0.000
Desempeño de la tarea	0.088	100	0.052
Interrelación con la autoridad	0.072	100	,200*

Nota. SPSS 26

Al evaluar a las variables de estudio motivación con una sig. bilateral igual a $0.200 > 0.05$, y la variable satisfacción con un valor igual a $0.008 < 0.05$, se expresó que motivación tiene un comportamiento normal, sin embargo, la satisfacción no; bajo ese contexto, el mejor estadístico para determinar relación es la prueba no paramétrica rho de Spearman. Mismo comportamiento tienen las dimensiones de estudio.

Anexo 4.



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 06 de junio de 2023.

CARTA N° 287-2023-UCV-VA-EPG-F01/U

Dr. Edwin Sileta Vargas
Director General
HOSPITAL JERUSALÉN LA ESPERANZA
Presente -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante ROSITA MAGALY OBANDO VIDAL, del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL NIVEL II-1 TRUJILLO - 2023", en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la asociación entre motivación y satisfacción laboral, en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

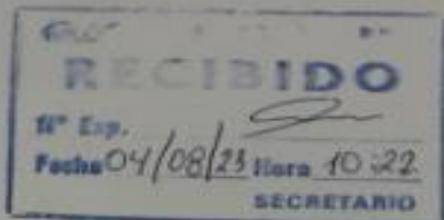
Atentamente. -



R. Berrios

Mg. Ricardo Berrios Allaga
Jefe de la Escuela de Posgrado Trujillo
Universidad César Vallejo

ASUNTO
Instrumentos de investigación de tesis



Anexo 5. Base de datos

DIMENSIÓN 1: Motivación																				
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
2	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	5	3	5
5	2	5	4	2	4	3	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	1	2	1
2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4
3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4
4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	4	4	2	5
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	5	4
3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3
2	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3
3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
1	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	3	1	3
5	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	2
2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	1	4	3	2	3	3	3	4	3	3
5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	5	3
2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3
1	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	5	3	2	4	3
4	3	3	4	4	3	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	3	1	1	4	1
5	4	3	4	5	4	3	3	3	2	2	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3
3	5	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	5	2	2	4	4	4	3	3	3
1	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	5
2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	5	3	2	3	1	1
3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4
2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	4	2	3
5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3
4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	2	4
2	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3
2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	4	4	2	3	2	4
3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	1	4
3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	5	4	5
2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1
2	5	1	1	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5
1	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	5	5	5
2	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	2	4	3
1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	2	3
5	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	4	1	4

2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	
1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	2
2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	4	2	4
3	3	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	
2	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	5	2	5
5	2	5	4	2	4	3	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	1	5	1
2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4
3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	1	4
4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	4	4	2	5
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	5	4
3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	5	3
2	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3
1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3
1	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	3	4	3
5	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2
2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3
5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	5	3
2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3
1	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3
4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	5	1
5	4	3	4	5	4	3	3	3	2	2	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3
3	5	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	5	2	2	4	4	4	3	3	3
1	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	5
2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	5	2	2	2	2	1
3	2	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4	4
2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	4	2	3
3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	1	3
2	4	5	5	4	2	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	1
4	3	58	4	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	3	5	3	2	5
1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	5	4
2	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2	4
4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	5
1	1	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	5	4
2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	2	1	3
5	4	3	4	5	3	3	3	3	2	2	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3

2	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	
1	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	
5	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	
2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	1	4	
3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	3	
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	
2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
4	3	3	4	4	3	1	2	1	2	1	3	1	4	2	1	3	1	2	3	1	
5	4	3	4	5	4	3	3	3	2	2	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	
3	5	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	5	2	2	4	4	4	3	5	3	
1	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	5
3	2	4	3	1	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	5	2	1	2	4	1	
3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	
2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	4	2	3	
2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	
2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	2	
4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
5	2	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	2	4	3	4	4	3	1	

DIMENSIÓN 2: Satisfacción

p2 2	p2 3	p2 4	p2 5	p2 6	p2 7	p2 8	p2 9	p3 0	p3 1	p3 2	p3 3	p3 4	p3 5	p3 6	p3 7	p3 8	p3 9	p4 0	p4 1	p4 2	p4 3	p4 4	p4 5	p4 6	p4 7	p4 8	p4 9	p5 0	p5 1	p5 2	p53	p5 4	p5 5	p5 6	p5 7
3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	4	2	4	3	2	2	2	2	5	2	5	2	5	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	1	2	1	5	1	3	3	4	4	4	5	4	4	2	3
3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	1	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	1	3	3	2	5	2
3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	2	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3
2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	2	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2
4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	4	1	2	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	5
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	3
3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	5	5	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	1	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	5
3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	5	2	2	4	3	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	5	3	
3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	2	3	2	3	5	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	2
1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	5	4	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2	5
3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	5	3	3	2	4	3
2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	5	3	4	4	2	3	4	4
4	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	1	4	
5	5	4	2	2	5	2	5	1	4	2	2	3	2	1	1	1	2	4	1	5	1	3	1	1	1	5	5	4	2	4	5	1	4	5	1
3	2	1	2	2	2	2	1	5	1	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	2	3	1	5	1	3	4
3	2	2	2	3	3	1	5	4	3	5	1	1	2	2	5	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	1	5	4	3	2	3
2	2	3	3	3	2	2	5	4	4	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	4	1	4	2	5	2	2	3	3	4	4	3	3	4	2
3	3	3	4	2	3	2	4	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	5	2	2	2	2	2	4	1	3	3	3	4	2	4	2	2	5	3
3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2
3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	5	3	2	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	1	4	5	4	4	5	2	5	4	4	5	4

2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2										
3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	2	3	2	3	2	4	3	4	3	1	4	4	3	1	4			
3	4	4	3	5	3	2	2	3	3	3	3	1	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	2	3	3	2	3	3	4	4	5	4		
4	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	5	5	3	5	4	4	3	5		
2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	5	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	5	2	5	1	5	2	4	4	2	4	4	4	3	2	1	4	
2	5	4	2	4	3	2	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	1	2	5	4	2	3	4	2	4	2	4		
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	2	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3		
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3		
3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	5	1	3	5	3	2	2	1	1	2	2	5	2	5	1	5	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4		
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2	1		
2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	1	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	1	1		
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	5	2
3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	1	5	3	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5		
2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2		
3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	1	2	2	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3		
2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	5	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	1	4	2	4	4	2	2	4	3	2	1	2		
3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	5	3		
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	2	4	3	2	2	2	2	5	2	5	3	4	3	4	4	3	1	4	3	4	3	4		
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	3	2	1	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3		
3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	1	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	5	3	3	2	2	
4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4
2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	1	5	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2		
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	4	5	4		
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	5			
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3		
3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	5	5	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	2	3	1	1	2	3	4	5		
3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	5		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3		

3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	2	3	2	3	5	3	3	2	2	3	1	3	3	3	5	2
1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	5	4	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	5	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	5	
3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	1	3	3	2	3	3	5	3	3	2	1	3	
2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	5	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	
3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	
4	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	2	3	2	4	4	
5	5	4	2	2	2	2	5	1	4	2	2	3	3	2	1	3	1	4	2	1	5	1	2	3	1	5	5	4	2	3	5	1	4	3	1	
3	2	2	3	3	2	2	1	5	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2	2	1	5	4	2	4	
3	2	2	2	3	3	1	5	4	4	5	1	1	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	
2	2	3	3	3	2	2	5	4	4	1	2	2	5	2	3	3	3	2	2	1	4	1	4	1	5	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	
3	3	3	4	2	3	2	4	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	5	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	
4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	5	2	2	4	2	2	3	2	3	1	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	
3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	5	3	2	4	3	3	
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	
4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	2	1	1	2	3	5	3	3	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
1	5	4	4	4	5	4	1	1	1	1	4	1	1	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	1	1	5	4	4	2	1	1	1	1	1	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	
2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	5	2	2	1	1	2	5	3	3	2	5	2	
4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
2	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	5	4	5	3	2	4	
4	3	5	3	3	4	5	5	3	5	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	1	5	4	4	5	3	2	5	3	5	1	3	
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	5	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	1	3	5	5	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	5	3	
2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	5	2	3	3	4	5	
3	3	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	1	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	3	1
2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	2	5	5	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	4	4	2	4	4	3	2	5	5	5	
2	5	4	2	4	3	2	4	2	4	3	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	2	5	4	2	2	4	2	4	1	2	

3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	5	4	3	4	2	4	
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	1	5	4	4	4	3
3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	2	5	2	3	4	4	5	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	2	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	3
2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3
2	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	2	2	1	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	1	4	4	5	4	3	4	5	4	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2
5	5	4	2	2	2	2	5	1	4	2	2	3	3	1	1	2	1	2	4	3	1	2	1	2	1	5	5	4	2	2	5	1	5	2	1
3	2	1	2	2	2	2	1	5	4	3	3	4	2	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	1	2	4	1	5	4	3	4
3	2	2	2	3	3	1	5	4	4	5	1	1	2	2	5	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	5	4	2	1	3
2	2	3	3	3	2	2	5	4	4	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	1	4	1	4	2	5	2	2	3	3	2	5	1	4	5	2
3	3	3	4	2	3	2	4	2	4	1	1	1	2	2	1	2	1	5	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3
3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	2	2	5	2	2	2	4	2
3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3
3	3	4	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	2	3	2	3	4	2	5	2	2	4	3	3
1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	2	1	2	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	1	1	2	3	3	1	1	3	4	2
4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	4	4	5	5	4
2	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	3	4	4	5	4	3

Anexo 6:

Consentimiento informado

Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1
Trujillo - 2023

Investigadora: Obando Vidal Rosita Magaly

Le invitamos a participar en la siguiente investigación, cuyo objetivo es. Determinar la asociación positiva entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II- 1 Trujillo 2023.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio): Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en los ambientes de la institución las respuestas al cuestionario serán totalmente anónimas.



Firma

Consentimiento informado

Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1
Trujillo - 2023

Investigadora: Obando Vidal Rosita Magaly

Le invitamos a participar en la siguiente investigación, cuyo objetivo es. Determinar la asociación positiva entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II- 1 Trujillo 2023.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio): Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en los ambientes de la institución las respuestas al cuestionario serán totalmente anónimas.



Firma

Anexo 7. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS
Problema General:	Hipótesis General:	Objetivo General:					
¿Existe asociación significativa entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023?	H1: Existe asociación significativa entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo. H0: No existe asociación significativa entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo.	Determinar la asociación positiva entre motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II- 1 Trujillo 2023.	Variable 1: Motivación	Se refiere al proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de las personas para cumplir los objetivos esperados (McClland, 1989).	Dimensiones: Intrínseca Extrínseca Transcendental	-Factores internos de la persona. -Búsqueda de satisfacción propia. -Compromisos efectivos. -Percepciones individuales. -Elementos externos al sujeto. -Aumento de salario. -Reconocimiento público. -Involucrarse con la misión de la institución. -Búsqueda de intereses como equipo de trabajo. -Factores motivadores.	Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo Población: Los 100 trabajadores encuestados del hospital nivel II – 1 Trujillo – 2023. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas Específicos:	Hipótesis Específicas:	Objetivos Específicos:	Variable 2				
¿Existe asociación entre motivación laboral y condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023?	Existe asociación entre motivación y condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo. b) Existe asociación entre motivación y beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de	Identificar los niveles de la variable de motivación Identificar los niveles de la variable de satisfacción laboral Identificar la asociación significativa entre motivación y	Satisfacción	Es el estado emocional placentero o positivo de la valoración del trabajo propio o las experiencias laborales (Judge & Boyle, 2013).	Condiciones físicas y/o materiales. Beneficios laborales y/o remunerativos. Políticas	-Distribución física del ambiente. -Ambiente donde trabajo -Comodidad -Ambiente físico. -Sueldo bajo. -Sentir malestar -Sueldo aceptable -Expectativas económicas. -Mal trato -Aburrimiento por trabajo compartido. -Limitación de trabajo. -No reconocimiento del esfuerzo.	

motivación laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos en trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023?	un hospital nivel II-1 de Trujillo. c) Existe asociación entre motivación y políticas administrativas en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo.	condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023? Identificar la asociación significativa entre motivación y beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023?	administrativas.	-Ambiente creado por compañeros de trabajo. -Agrado por trabajar en grupo. -Tomar distancia. -Solidaridad.	Nivel: Correlacional
¿Existe asociación entre motivación laboral y políticas administrativas en los trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023?	d) Existe asociación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo.	Identificar la asociación significativa entre motivación y	Relaciones interpersonales.	-Trabajo justo. -Trabajo permite el desarrollo. -Disfrutar de cada labor. -Felicidad. -Relajación. -Bienestar.	
¿Existe asociación entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023?	e) Existe asociación entre motivación y desarrollo personal en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo.	Identificar la asociación significativa entre motivación y	Desarrollo personal.	-Tarea de realización valiosa. -Sin importancia. -sentimientos de utilidad. -Aburrimiento. -Compacidad. -Me gusta el trabajo que realizo.	
¿Existe asociación entre motivación y el desarrollo personal en los trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023?	f) Existe asociación entre motivación y desempeño de la tarea en los trabajadores de un hospital nivel II-1 de Trujillo.	Identificar la asociación significativa entre motivación y relaciones interpersonales en los trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023.	Desempeño de la tarea.	-Competitividad. -Disposición. -Llevarse bien. -Valoración de esfuerzo.	
¿Existe asociación entre	g) Existe asociación entre motivación e interacción con la autoridad en los trabajadores de un	Identificar la asociación significativa entre motivación y desarrollo personal en los trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023.	-Interacción con la autoridad.		

motivación y el desempeño de la tarea en los trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023?

hospital nivel II-1 de Trujillo.

Identificar la asociación significativa entre motivación y desempeño de la tarea en los trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023.

¿Existe asociación entre motivación e interrelación en los trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023?

Identificar la asociación significativa entre motivación e interacción con la autoridad en los trabajadores de un hospital nivel II – 1 Trujillo 2023.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANDRA CECILIA RAMIREZ LAU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital nivel II-1 Trujillo - 2023", cuyo autor es OBANDO VIDAL ROSITA MAGALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANDRA CECILIA RAMIREZ LAU DNI: 18100336 ORCID: 0000-0002-6970-2778	Firmado electrónicamente por: SCRAMIREZL el 06- 08-2023 21:46:32

Código documento Trilce: TRI - 0625050