



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Alejandro Castillo, Ceverino Loyola ([orcid.org/0000-0002-7509-3083](https://orcid.org/0000-0002-7509-3083))

**ASESORES:**

Dr. Rodríguez Alayo, Gerardo Augusto ([orcid.org/0000-0001-7842-4821](https://orcid.org/0000-0001-7842-4821))

Dra. Paez Gonzales, Maria Teresa ([orcid.org/0000-0003-0123-9956](https://orcid.org/0000-0003-0123-9956))

**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 DIOS**

Por haber permitido alcanzar y culminar un objetivo más en este periodo de mi existencia.

### **A mi familia:**

Mi esposa Esther Custodio que siempre está a mi lado brindándome alegría y motivación, a mis hijos Cristian y Damaris quienes son mi mayor fuente de satisfacción y esperanza.

*Ceverino Loyola Alejandro Castillo*

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres porque me guiaron y encaminaron mis pasos para ser una persona de bien en la sociedad, a mis hermanos quienes me brindaron su apoyo moral valorar el esfuerzo y sacrificio superando todo tipo de obstáculo.

A la universidad Cesar Vallejo, que brindó la oportunidad para poder cumplir la con un objetivo más; al Dr. Gerardo Augusto Rodríguez Alayo por brindarme el asesoramiento necesario durante el proceso y desarrollo de este estudio como investigador.

*Ceverino Loyola Alejandro Castillo*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GERARDO AUGUSTO RODRÍGUEZ ALAYO, 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: "Relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.", cuyo autor es ALEJANDRO CASTILLO CEVERINO LOYOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GERARDO AUGUSTO RODRÍGUEZ ALAYO <b>DNI:</b> 42944195 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7842-4821	Firmado electrónicamente por: GARODRIGUEZA el 27-07-2023 09:42:54

Código documento Trilce: TRI - 0622938





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ALEJANDRO CASTILLO CEVERINO LOYOLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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: "Relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público de 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CEVERINO LOYOLA ALEJANDRO CASTILLO <b>DNI:</b> 19693595 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7509-3083	Firmado electrónicamente por: CALEJANDROC el 27- 07-2023 15:11:45

Código documento Trilce: TRI - 0622939



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II.-MARCO TEÓRICO.....	4
III.-METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo de diseño de investigación.....	15
3.2 Variable y operacionalización.....	15
3.3 Población y muestra.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis.....	18
3.7 Aspectos éticos.....	19
IV.-RESULTADOS.....	20
V.- DISCUSIÓN.....	28
VI.-CONCLUSIONES.....	34
VII.-RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>TABLA 1:</b> Relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público en Trujillo, 2023.....	20
<b>TABLA 2:</b> Relación entre la motivación y condiciones físicas y/o confort personal de un hospital público en Trujillo, 2023. ....	21
<b>TABLA 3:</b> Relación entre la motivación y beneficios laborales y/o remunerativos del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.....	22
<b>TABLA 4:</b> Relación entre la motivación y políticas administrativas del personal de un hospital público de Trujillo, 2023. ....	23
<b>TABLA 5:</b> Relación entre la motivación y relaciones interpersonales del personal de un hospital público en Trujillo, 2023.....	24
<b>TABLA 6:</b> Relación entre la motivación y desarrollo personal del personal de un hospital público en Trujillo, 2023. ....	25
<b>TABLA 7:</b> Relación entre la motivación y desempeño de tareas del personal de un hospital público en Trujillo, 2023. ....	26
<b>TABLA 8:</b> Relación entre la motivación y relación con la autoridad del personal de un hospital público en Trujillo, 2023.....	27

## RESUMEN

El objetivo de este estudio fue conocer la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los profesionales de un hospital público de Trujillo, 2023. Esta investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo y relacional; se realizó una encuesta a 88 trabajadores de salud utilizando la escala R-MAWS como instrumento para medir la motivación y la escala de SL-SPC para satisfacción laboral, que fueron validados con la V de Aiken con un 100 % de validez en ambos instrumentos y una confiabilidad de  $\alpha$  0.869 para motivación y como un  $\alpha$  0.942 para satisfacción. Obteniendo como resultados según la prueba estadística no paramétrica  $X^2= 25.58$  y  $p= 0.000$  lo que demuestra que existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral; así como del total del personal que manifestó baja satisfacción laboral, todos presentaron motivación laboral baja; en satisfacción laboral media, el 57.9% presentó motivación laboral media; así mismo en satisfacción laboral alta, el 66.7% expresó motivación laboral alta. Se concluye que existe relación significativa entre motivación y las dimensiones de condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desempeño de tareas, relación con la autoridad, sin embargo, no se encontró relación entre la motivación y desarrollo personal de un hospital público.

**Palabras clave:** Motivación, relaciones interpersonales, salud.

## ABSTRACT

The objective of this study was to know the relationship between motivation and job satisfaction of the professionals of a public hospital in Trujillo, 2023. This research was quantitative, descriptive and relational; A survey was carried out on 88 health workers using the R-MAWS scale as an instrument to measure motivation and the SL-SPC scale for job satisfaction, which were validated with Aiken's V with 100% validity in both instruments and a reliability of  $\alpha$  0.869 for motivation and  $\alpha$  0.942 for satisfaction. Obtaining as results according to the non-parametric statistical test  $\chi^2=25.58$  and  $p=0.000$ , which shows that there is a significant relationship between motivation and job satisfaction; as well as the total number of officials who expressed low job satisfaction, all presented low job motivation; in average job satisfaction, 57.9% presented average job motivation; Likewise, in high job satisfaction, 66.7% expressed high job motivation. It is concluded that there is a significant relationship between motivation and the dimensions of physical conditions, job benefits, administrative policies, interpersonal relationships, task performance, relationship with authority, however, no relationship was found between motivation and personal development in a public hospital.

Keywords: Motivation, interpersonal relationships, health.

## I.- INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la economía de acuerdo a las estadísticas del banco mundial ha disminuido y la inflación sigue en aumento que trae como consecuencia las deudas y desigualdad en la economía, afectando de manera directa a los trabajadores de una institución. La crisis mundial durante la pandemia de la Covid-19 ha perjudicado notablemente la economía y se estima que el crecimiento mundial disminuirá en un 3.2% en relación al año 2022. (Banco Mundial 2022) En este sentido es importante que los directores tomen acciones para motivar a sus empleados; sin embargo, se ha visto drásticamente disminuido, algunos datos nos permiten afirmar no solo desmotivación sino también una insatisfacción laboral del personal. (Chung S. 2022).

En América Latina estudios realizados en algunos países, obtuvieron resultados como baja remuneración económica, deficiencia en los profesionales y otras deficiencias que están relacionadas a la motivación y satisfacción del personal salud (Arboleda 2018); (Voung B. 2020) la falta de satisfacción influye en las labores que falta realizar y mantiene una atención dirigida al paciente, falta de compromiso en el centro de trabajo, responsabilidad, desigualdad en la administración pública y privada. No obstante, son pocos los estudios que muestran datos en el campo laboral de los servidores de salud. (Moss M.2022).

La situación laboral en el Perú no es distinta a la realidad de otras naciones, los indicadores intrínsecos permiten que el personal se siente satisfecho y motivado, diferente que a los factores extrínsecos; el personal se siente poco motivado e insatisfecho. (Loayza 2020) Otros estudios se refieren a la satisfacción y motivación del personal empeorándose aún más con la pandemia del Covid-19; Futurelab y Brinca en el 2020, en un estudio realizado obtiene que un 49% de la población manifestó un impacto positivo con relación a los cambios en los trabajadores, además que no existe una clara política en la dirección y liderazgo, espacios por mejorar, que afecta a la salud mental del personal. De igual manera el diario Gestión en el 2014, en una investigación realizada en una población de 1,500 personas sobre satisfacción laboral, se obtiene que el 45% no se sienten contentos en su trabajo, el 52% manifestaron que no les toman en cuenta sus opiniones, entre otros. (Dávila 2021)

De acuerdo a estudios realizados en el Perú donde se ha determinado que, un 17.5% de los empleados de la salud presentan un bajo nivel de motivación y satisfacción en su lugar de trabajo. (Garay P. 2020). El hospital público no es ajeno a la realidad, de igual manera en este establecimiento no se ha hecho ningún estudio de investigación en relación a estas variables, por lo que existe la necesidad de saber cuál es nivel de motivación en relación con la satisfacción laboral de los profesionales de este establecimiento, referente al desarrollo personal se ha podido percibir actitudes que afectan las habilidades, conocimiento y competencias que presenta cierto personal, que sin duda limitan el desempeño de actividades en cualquier lugar de trabajo (Herzberg, F. 2017), relacionado a la motivación se manifiesta que el personal siente una necesidad de cooperar y motivar por lo que se ve afectado la productividad en la institución y que es necesario mejorar, se concluye manifestando que algunos trabajadores tienen una percepción negativa en el trabajo dentro de la institución; es necesario mejorar las conductas en el personal, así como motivar y satisfacer las necesidades individuales. Factores que ponen en riesgo un adecuado desarrollo de las funciones, que repercuten de manera negativa con paciente y la institución. Este estudio se propone como problema lo siguiente: ¿Qué relación existe entre motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023?

La ejecución de este estudio se justificó en el aspecto teórico, esta investigación permitió conocer la relación entre estas variables, no necesitando de mucha inversión y sirvió como antecedente para otras posibles investigaciones, así como se obtuvo resultados con respecto al comportamiento del personal, también fue importante para tomar acciones necesarias. En el aspecto práctico este estudio se realizó con los trabajadores de un hospital público donde se logró conocer la relación entre ambas variables de estudio, lo que permitió obtener o recolectar datos y comparar con los objetivos expuestos, esta investigación se ejecutó teniendo en cuenta que existen causas que afectan el cumplimiento de las responsabilidades, considerando que estas afectan de manera negativa en lo personal y profesional.

En el aspecto social de acuerdo a los datos obtenidos fueron manejados de acuerdo a la realidad que fueron tomados en cuenta para implementar estrategias

de mejora en el manejo adecuado de personal con relación a la motivación y satisfacción laboral mediante actividades como talleres de capacitación, con la finalidad de fortalecer y enriquecer los conocimientos de los trabajadores. Es necesario fomentar nuevos estudios que contribuyan en mejorar los aspectos laborales, determinando una mejor motivación y satisfacción del personal, que permita brindar una mejor atención a los usuarios. (Alrawahi S. 2020)

El objetivo general de esta investigación fué: Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023. Así como los objetivos específicos, -Determinar la relación entre la motivación y las condiciones físicas y confort del personal de un hospital público de Trujillo, 2023. -Determinar la relación entre la motivación y los beneficios laborales y remunerativos del personal de un hospital público de Trujillo, 2023. -Determinar la relación entre motivación y las políticas administrativas del personal de un hospital público de Trujillo, 2023. -Determinar la relación entre motivación y relaciones interpersonales de un hospital público de Trujillo, 2023. -Determinar la relación entre motivación y desarrollo del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.-Determinar la relación entre motivación y desempeño de tareas del personal de un hospital público de Trujillo, 2023 -Determinar la relación entre motivación y su relación con la autoridad de un hospital público de Trujillo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Investigadores han realizado estudios relacionados con estas variables tales como: Gonzales I. (México 2022) Este estudio tenía como objetivo medir las variables motivación y satisfacción como causa de éxito para una organización; estudio de tipo correlacional-descriptivo, cuantitativo, la población estaba compuesta mediante 50 individuos realizado en la ciudad Victoria, Tamaulipas. Para este estudio se utilizó la escala de motivación diseñado por Steers & Braunstein (1976) con la técnica de Likert, así como para medir la satisfacción laboral, se realizó con escala SL-SPC, la dimensión motivador del logro, 66 % de la población estaban totalmente de acuerdo para mejorar su desempeño, 64% dicen estar de acuerdo con ser considerados para desarrollar actividades difíciles, 56% está de acuerdo en lograr metas y disfrutar satisfactoriamente terminando una tarea difícil, 54% de encuestados están totalmente de acuerdo. En opinión que están de acuerdo y totalmente de acuerdo un 40%. A demás el 48% manifestó estar de acuerdo con la motivación, también el 50% de los encuestados son indiferentes en relación cercana con los trabajadores y trabajar a solas, el 52% tienen mayor nivel de motivación para el desarrollo y cumplir con las metas. Concluye que encontró una significativa relación entre motivación y satisfacción laboral según sus dimensiones evaluadas (Sig. Bilateral es  $< 0.05$ ).

Mera B. (Ecuador 2022) El objetivo planteado fue: Conocer la motivación y satisfacción de los trabajadores de salud, estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal, aplicado a 200 empleados de enfermería que trabajaron en diferentes instituciones de nivel tres en Quito-Ecuador. Para evaluar la motivación y satisfacción utilizaron como instrumento la encuesta mediante un cuestionario. Obteniendo como resultado; el 61% los trabajadores manifestaron una motivación nivel medio y el 56% se sienten satisfechos en el trabajo, además encontrarse en condiciones o situaciones, así como la deficiente comunicación con los jefes el líder y compañeros de labores; demostrando una correspondencia estrecha entre motivación y satisfacción laboral puesto que la motivación predomina en un nivel medio, entendiéndose que el personal se manifiesta medianamente positivos respecto al trabajo. Se concluye que la motivación es fundamental en el ambiente de trabajo, las actividades diarias se convierten en una rutina, conduciendo a la

disminución del interés de los trabajadores, es necesario implementar estrategias para elevar la motivación, así como mejorar el desarrollo personal y profesional.

Rio M. (España 2021) En este estudio el objetivo fue conocer el efecto de la COVID-2019 y su manifestación con respecto a motivación y satisfacción de los profesionales del sector público de España. Investigación de tipo cuantitativo, prospectivo, correlacional y transversal. Asimismo, se expone una norma aplicada los profesionales; sanitarios, en este estudio se aplicó el cuestionario MbM, que fue inventado y validado en 1998 por Marshall Sashkin, Este cuestionario estuvo conformado por 20 ítems, escala de evaluación de Likert con cinco posibles respuestas. En satisfacción laboral se aplicó un cuestionario diseñado por Font Roja (Arana y Mira, 1988), compuesto por 24 ítems, aplicado a 70 personas, distribuidos en cuatro grupos. Los resultados que se obtiene luego de haber hecho un análisis sobre motivación laboral a través de Marshall (1998), a satisfacción laboral con Font Roja (SGM), los datos obtenidos se reduce a indiferente o ninguna satisfacción generando un conflicto entre ambas variables; luego se realizaron un análisis de dispersión simple para demostrar una posible relación entre motivación y satisfacción, como resultado final se observa una distribución por todo el gráfico sin ninguna forma específica, lo que implica que no se encuentra relación.

Ruz J. (Chile 2019) Este estudio tenía como objetivo evaluar la correlación entre la psicología organizacional positiva, variables de motivación, satisfacción laboral y la situación de flow, en profesionales de entidades de Salud en Iquique, Chile. Aplicado a una muestra 214 funcionarios, se utilizó instrumentos relacionados con las variables de estudio, diseño correlacional, cuantitativo, prospectivo y transversal, utilizando técnicas de correlación bivariado, se realizó una encuesta tipo escala Likert a un total de 57 varones (26,89%) y 155 damas (73,11%), en edad promedio de 37 años. Evaluando la motivación a través de la escala auto percibida, presentando una fiabilidad de 67 así como una variación de 52.3%. La satisfacción laboral se evaluó mediante la escala de (NTP 394) las causas de satisfacción extrínseca e intrínseca, distribuida en 15 ítems valorados en una escala Likert (“muy insatisfecho”) a cinco (“muy satisfecho”). Para fiabilidad de 88, evidenciando un factor variabilidad de 72%. Obteniendo como resultado positivo el estado de Flow,

así como se encuentra una significativa, directa relación con motivación y satisfacción laboral ( $r=,519$ ;  $\text{Sig.}=,000$ ).

Plasencia A. (México 2019) El objetivo propuesto por esta investigación fue determinar el nivel de preparación cognitivo-emocional para mejorar la satisfacción laboral y disminuir el deterioro ocupacional del personal del seguro social de Jalisco-México. Estudio de diseño cuasiexperimental. Aplicado a una muestra de 100 profesionales se obtuvo un diagnóstico sobre satisfacción y desgaste, el instrumento utilizado para medir motivación fue a través del cuestionario MSL35, así como para satisfacción laboral y desgaste ocupacional, seleccionando al azar a siete trabajadores para formar un grupo experimental utilizando una técnica cognitivo-emocional para determinar reacción sobre el estrés laboral; utilizando el índice de Cohen y un factor ANOVA. Los resultados fueron 32%; en motivación ( $d = .68$ ) en satisfacción laboral el 59%, ( $d = 1.46$ ); el 25% ( $d = .52$ ) logró bajar los niveles de agotamiento emocional y la despersonalización el 33% ( $d = .70$ ). Los hallazgos demostraron que el cognitivo emocional presenta una positiva relación entre la motivación y satisfacción, reduciendo así los niveles de agotamiento emocional.

Fernández L. (Argentina 2019) En este estudio su objetivo fue evaluar el nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de enfermería en una institución particular de mayor resolución en la ciudad de Buenos Aires. La metodología utilizada en este estudio fué observacional, cuantitativo, corte transversal. La muestra estuvo compuesta a través de 207 trabajadores de las áreas de hospitalización y emergencia (adulto, pediatría), aplicando dos encuestas debidamente validadas. Los resultados determinaron que un 91% de los profesionales mantienen un nivel de motivación medio, con predisposición a alto, así como una satisfacción de nivel medio, con predisposición a bajo. Puesto que no encontró relación entre la motivación y la satisfacción laboral, con la edad, turno, tiempo y servicio ( $p=0,000$ ). Pero la motivación y satisfacción demostraron una significativa relación ( $p=0,000$ ); dentro de este estudio se verificaron que las variables que arrojaron bajo nivel de satisfacción según los ítems fueron el aspecto laboral y/o remunerativo y los que arrojaron un nivel alto de satisfacción de acuerdo a los ítems fué desempeño de tareas y desarrollo personal. Concluyendo que en

esta investigación se logró determinar que el personal obtuvo un grado moderado de motivación y satisfacción laboral.

Hernández J. (México, 2017) Para la ejecución de este trabajo se propuso como objetivo conocer los elementos de la motivación, satisfacción laboral y su efecto positivo en la eficiencia y eficacia en el trabajador del sector público en una organización autónoma en el estado de Sinaloa. Este estudio fue descriptivo, no experimental, y transversal, el instrumento utilizado fue el cuestionario diseñado en escala de Likert, aplicando una entrevista a 36 personas sobre 9 dimensiones permitiendo tomar diversas características que influyen sobre la motivación y satisfacción del profesional, dependiendo de la profesión presenta un grado de correlación presentando valor  $r = 0.615$ , de igual manera la dimensión nivel de educación en la organización autónoma detalla el 37.82% de varianza relacionado a las dimensiones, aspectos de trabajo con la profesión, así como el grado de educación y remuneración salarial presentan una correlación con un valor de  $r = 0.757$ , después de un análisis de la motivación y satisfacción a través de la prueba de Levene de acuerdo a sus dimensiones presentaron una mayor significancia a 0.05, donde se determina la existencia de homocedasticidad en los datos analizados.

Salas I. (Perú 2021) Este estudio de investigación fue evaluar la relación y función de la motivación en la satisfacción laboral del trabajador de una municipalidad. Estudio no experimental, de tipo descriptivo, transversal, cuantitativo, aplicado a 76 empleados mediante el cuestionario diseñado por Frederick Herzberg que consta de 34 preguntas ( $\alpha=0,801$ ), así como la escala SL-ARG para satisfacción laboral que consta de 43 preguntas ( $\alpha=0,898$ ). Obteniendo como resultado que el personal manifiesta estar motivados medianamente (98.7%); la dimensión extrínseca (higiénico) en su proporción superior manifiestan estar motivados en un nivel medio (75,0%), de igual manera la dimensión intrínseca (motivacional) en personal se encuentran (93,4%) medianamente motivados. Presentando el (38,2%) una regular satisfacción laboral; el componente con alto promedio fué; situación laboral (26,36), relación interpersonal (24,72), dialogo (24,73) y lugar de trabajo (20,72), los niveles relacionados a una parcial insatisfacción fueron los beneficios laborales,

remunerativos (20,96), promoción, capacitación (26,73) y supervisión (22,68). Concluyendo que se encuentra relación positiva pero débil entre la motivación y satisfacción de los trabajadores.

Carcasi O. (Perú 2019) Este estudio tiene como objetivo conocer la motivación, extrínseca e intrínseca y su relación con el grado de satisfacción de los trabajadores de la Red-Lampa. Este estudio fue no experimental, transversal, correlacional, descriptivo, de nivel explicativo, cuantitativo, básico; aplicado en 120 empleados, de muestra por conveniencia no probabilística de 90 empleados entre licenciados de enfermería y técnicos, utilizando la escala de Likert. Obteniendo como resultado en motivación intrínseca; el 44,4% presentan un valor medio de motivación en desarrollo profesional, el 37,8% de estos presentan un nivel de satisfacción medianamente satisfecha. Autorrealización es que arroja un 41,1% presentan alto valor, un 25,6% presenta un valor medio de satisfacción. Reconocimiento es el indicador que arroja un 70% se obtiene un valor medio, además el 55,6% presenta un valor medianamente satisfecho. Estos indicadores mantienen una relación significativa con la satisfacción. Motivación extrínseca; el indicador salario presenta un valor medio del 62,2%, también el 56,7% arroja un valor medianamente satisfecho; relaciones interpersonales; un 63,3% manifiesta un valor medio y de estos, un 53,3% están medianamente satisfechos; en condiciones de trabajo un 55,6% manifiesta un valor medio, y un 40,0% manifiestan estar satisfechos medianamente. En motivación intrínseca y extrínseca un 65,6% arroja un valor medio, un 60% presenta un valor medianamente satisfecho. En satisfacción laboral un 71,1% manifiestan estar medianamente satisfecho. Concluyendo según los valores obtenidos, se muestran una relación significativa entre motivación extrínseca, intrínseca, el nivel de satisfacción con una probabilidad menor a 0,05.

Montes M. (Perú 2019) En esta investigación se tiene como propósito conocer si existe correlación entre el estado de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de un centro de salud de Ayacucho. Este trabajo de investigación fue; correlacional, cuantitativo, experimental; la motivación se midió utilizando un instrumento diseñado por Hackman y Oldham (1974), así como para medir la satisfacción se utilizó la escala SL-SPC aplicados a 50 trabajadores. Obteniendo como resultados un nivel significativo, moderada relación  $r = 0.488$ ,

y  $p=0.000$ , para motivación y satisfacción, analizando satisfacción laboral y sus dimensiones de motivación se demostró una relación significativa y moderada  $r=0.425$ , y  $p=0.002$ , en autonomía y ejecución de tareas  $r=0.406$  y  $p=0.003$ ; en importancia de las tareas manifestó una relación significativa baja y directa  $r=0.334$  y  $p=0.000$ . Pero no se determina una relación sobre satisfacción laboral y la dimensión identificación con las de tareas  $r=0.251$ ,  $p=0.079$ , variedades de las tareas  $r=0.049$  y  $p=0.736$ . Como conclusión manifiesta que se encuentra una relación moderada entre motivación y satisfacción laboral. Así como existe moderada relación con la dimensión de autonomía y retroalimentación para realizar tareas.

Perales D. (Perú 2017) El propósito de este estudio fue determinar la correlación entre motivación y satisfacción con la atención de calidad recibida por el paciente externo en el área de Ginecología y Obstetricia en un hospital en la ciudad de Chiclayo. Este estudio fué tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo, diseño transversal, la población estuvo compuesta por 80 personas de trabajan en el sector salud y 291 usuarios. Utilizando para este estudio el cuestionario diseñado por McClelland (modificado) – que consta de 15 ítems, muestra una confiabilidad de  $\alpha$  0.82 y la escala SL-SPC consta de 36 ítems con un Cronbach de 0,70 de confiabilidad; así como para medir la atención de calidad se utilizó un cuestionario modificado de SERVPERF concerniente a 22 ítems y una confiabilidad de 0,92. Alfa Cronbach. Obteniendo como resultados que 42,50% de los trabajadores presentan motivación media, 31,25% manifiestan una baja motivación; de acuerdo a sus dimensiones, necesidad de logro un 46,25% del personal presenta motivación media, 28,75% una baja motivación; en la necesidad de poder, también presenta una motivación baja y media con 25 % y 55%, finalizando con necesidad de afiliación el personal manifiesta una motivación alta (27,50%), y motivación media (46,25%). Concluyendo que no se encuentra una relación entre motivación y atención de calidad, de igual manera el nivel de calidad de atención y satisfacción ( $p= 0,730 > 0.05$ ). Como recomendación sugirieron a los directivos de esta institución atender y reconocer la ausencia de motivación en sus trabajadores de los servicios en estudio, implementando e incentivando al personal para realizar actividades para impulsar a los factores intrínsecos del personal.

Marín H. (Perú 2017) Este estudio tenía como objetivo evaluar la correspondencia entre motivación y la satisfacción de los trabajadores asociados en salud en Perú, de igual manera conocer el valor de la motivación de los trabajadores teniendo en cuenta la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y evaluar la satisfacción laboral según las dimensiones sus dimensiones. Este estudio fue descriptivo, transversal de tipo relacional y observacional. La población estuvo conformada por 136 personas aplicándoles una encuesta en el año 2016, entre el mes de febrero y junio. Los resultados obtenidos fueron el (49.3%). Manifestaron estar medianamente motivados en cuanto al nivel de motivación en relación a los factores higiénicos, el personal manifestó estar medianamente motivados (46.3%), relación con el jefe y relaciones interpersonales obtuvieron valores mayores, comparados con estatus y políticas y directrices arrojaron un menor promedio. En relación a los factores de motivación, el personal manifestó estar (57.4%) con motivación media y los factores el trabajo, estímulo positivo y responsabilidad, arrojaron promedios mayores; el promedio menor fue desarrollo profesional. En satisfacción laboral refirieron el 56.6% estar satisfechos medianamente, así como el factor promedio mayor fue relación interpersonal, los de promedio menor fue presión en el trabajo, distensión en el trabajo y variedad de la tarea. Con un coeficiente de 0.336. Concluyendo una baja relación, pero positiva entre la motivación y la satisfacción laboral, y nivel de motivación medio, así como satisfacción media en cuanto a satisfacción laboral.

Para la ejecución de este estudio se tuvo en consideración teorías que se relacionan a las variables a estudiar. Normalmente la motivación proviene de la percepción de las necesidades del individuo, dependiendo de cuál se origina la necesidad que manifiestan diferentes características, la motivación intrínseca que viene hacer actividades donde el individuo manifiesta satisfacción en sí mismo y la motivación extrínseca que es proveniente de medios externos que se manifiesta como impulso para realizar ciertas actividades sin recibir nada a cambio. (Inegbedion, H.2020)

La Motivación es un proceso que permite mantener un buen comportamiento y desempeño en el ámbito laboral al realizar las diversas actividades que la institución brinda, es importante mencionar que los trabajadores de una entidad cumplen un rol especial; el personal debe estar inmerso y comprometido con las diferentes

actividades. Teniendo en cuenta que un personal que está motivado alcanza las metas, lo consigue y sobrepasa los obstáculos que se presenta. (Musinguzi C. 2018)

Motivación laboral viene hacer el resultado de toda interrelación de las personas además del estímulo recibido por parte de una institución con el propósito de implementar estrategias para impulsar e incentivar al personal para alcanzar los objetivos. También es la buena actitud del individuo caracterizada a través de la voluntad del esfuerzo de cada individuo para lograr los objetivos de una institución de acuerdo a las necesidades propias del individuo. (Rivas H. 2018)

La motivación viene hacer la iniciativa que proviene de la mente del individuo que lo impulsa a desarrollar conductas, con la finalidad de satisfacer la necesidad de cada persona. Por lo consiguiente lo dirige a mantener una buena práctica en el comportamiento para lograr los objetivos deseados. (Suprapti S.2020).

La motivación se entiende como la acción de desarrollo en diferentes actividades que viene hacer importantes para la persona en la que esta forma parte, también se puede indicar que la motivación viene hacer un acto relevante en la dirección de ciertas actitudes que forman elementos importantes que conlleva a los individuos a cumplir metas (Grant 2018). La motivación laboral es una técnica que permite mantener con un alto estímulo a los trabajadores y adquirir actitudes positivas. (Piedimonte Fr. 2018).

La motivación extrínseca manifiesta la ejecución de la responsabilidad mediante un incentivo o causas asociadas, los diferentes tipos de motivaciones extrínsecas manifiestan cierto grado en el valor de la conducta que ha sido regulado, internalizado e integrado. Demostrando que toda persona presenta un valor (Kuvaas B.2017). De igual manera las actitudes extrínsecas motivadas menos autónomas se manifiestan como reguladas. Esto implica involucrar al comportamiento para tomar acciones con el propósito de compensar una causa externa, una contribución o evitar ser sancionado (Kuvaas B.2017).

Por otra parte la desmotivación viene hacer la falta de motivación para realizar una tarea (Kuvaas B.2017). Es estado en que el ser humano no manifiesta la intención

de realizar una actividad. También se define como la consecuencia de la no designación de un valor, una responsabilidad (Ryan, 1995) no estar comprometido con la ejecución de una tarea o no tener la capacidad de esperar para que todo esto obtenga oportunidades, dado que todo esto genere los resultados esperados (Lu, Y., Hu, X-2016)-

La relación para los valores personales que se dirigen para el trabajar, Porto y Tamayo (2003) lo define como convicción o soporte que se organizan de manera jerárquica que presenta un ser humano, con relación a las necesidades o estímulos que requiere. Principios que se enfocan directamente al desempeño de la tarea encomendada y dirigida por la conducta, la evaluación de los resultados, en el aspecto de la dirección de las alternativas. En esta investigación se tomará en cuenta el modelo de valores descritas (Moreno J. 2017).

La Satisfacción laboral es una apreciación estudiada por la psicología, recursos humanos y economía. La psicología ha intentado demostrar las razones y niveles diferentes de satisfacción del personal que desarrollan el mismo trabajo, y mencionar que piensan los empleados sobre su labor que realizan. Los investigadores se han enfocado en indagar sobre las circunstancias y beneficios para mantener a sus empleados satisfechos, teniendo en cuenta la productividad en las instituciones y basándose en lo que pueden ofrecer a sus trabajadores en el aspecto remunerativo con el fin de mantenerlos contentos y satisfechos. (Merga H. 2019).

La satisfacción laboral viene a formar parte importante de la gestión y manejo adecuado de recursos humanos, ambas partes presentan una causa en común, el ser humano, actualmente la gestión de recursos humanos le da un concepto como el inicio para lograr el progreso, mientras que la satisfacción se relaciona directamente con el logro de objetivos de una institución. (Majima T.2018),

Se ha estudiado la satisfacción laboral como una manifestación vinculada a las actitudes y están relacionados con el comportamiento del ser humano por lo que los resultados lo permiten ser un tema importante reconocido en la actualidad por otros. (Majima T.2018). Encontrándose tener una relación estrictamente cercana

de la satisfacción laboral como un fenómeno psicosocial. Merga (2019), Chiang (2017), La satisfacción es una variable que se relaciona de manera directa a una serie de actitudes teniendo una decisiva importancia dentro del comportamiento de las personas. No puede haber alcanzado el éxito, si el individuo no se considera dentro de todas las dimensiones y es atendido de manera integrada. (Chang 2022)

La satisfacción de un personal en su centro de labores y su entorno, involucra aspectos relevantes para los responsables de direccionar una institución, varios estudios han demostrado la actitud del trabajador con su lugar donde trabaja, el cambio de centro de trabajo de sentirse contento. (Kim 2018) La satisfacción tiene una relación directa con el reconocimiento para el trabajador de una institución. La experiencia se manifiesta en una sensación de la persona, que termina en un elemento emocional, estas causas terminan en la forma de actuar del ser humano. (Rodríguez A. 2017).

Otro concepto de satisfacción laboral se determina mediante una postura o actitudes en su conjunto que desarrolla el individuo dentro del campo laboral, que pueden estar referido como ciertas acciones dirigidas en el trabajo o ciertos aspectos. Satisfacción laboral engloba todas las actitudes en las diferentes circunstancias dentro del campo laboral.(Zhang 2018) Se ha descrito diferentes conceptos, en la mayor parte de ellos lo definen como una percepción que se manifiesta en una situación de emoción del ser humano o del empleado, que es percibida a través de varios componentes, como la recompensación del trabajador mediante una remuneración justa, condiciones de trabajo adecuado que permitan un mejor desempeño laboral; buena y adecuada comunicación interpersonal, entre otros. (Rodríguez A.2017)

La relación entre satisfacción-desempeño puede ser inversa, el desempeño es componente causal de la satisfacción laboral, como las recompensas intrínsecas y extrínsecas. Las variables intrínsecas es aquella recompensa como sentimiento por haber logrado algo necesario. La recompensa extrínseca son pagos, posición, promociones, etc. El buen desenvolvimiento de la persona merece una recompensa que también manifiestan satisfacciones, la sensación de igualdad que manifiesta una variable de estudio, que a su vez satisfacción viene hacer un nivel de

recompensas relacionadas a otras recompensas dadas. La satisfacción laboral describe al personal de acuerdo a la percepción de su trabajo, a través de un cuestionario o entrevista, mediante el grado de satisfacción laboral. (Gil M.2019).

La Satisfacción también viene hacer una actitud del individuo que se manifiesta dentro del ámbito laboral, así como el inicio de varias definiciones relacionadas a tipo del ambiente de labores, significado de las tareas, remuneración económica y reconocimiento social y/o personal. (Gonzales P. 2016).

### **III.-METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Es básica: Porque esta investigación estuvo dirigida a determinar nuevos conocimientos de manera coherente, con la finalidad de adquirir nuevos conocimientos de una realidad precisa. (Álvarez A.2020)

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

No experimental: La variable no es manipulada para determinar el resultado que generen dentro de otra variable, tampoco fue necesario ser modificada de manera intencional por parte del investigador. (Álvarez A.2020)

Es descriptiva: Porque especifican propiedades, miden y definen ciertas variables, muestran y cuantifican ciertas dimensiones de un escenario. (Álvarez A.2020)

Es correlacional: Debido a que se conocer el nivel y relación de un grupo entre variables, establecen un nivel de pronóstico. (Álvarez A.2020)

Transversal. Las variables fueron medidas solamente una sola vez, así como se realizó un análisis determinado de la información; se midieron las cualidades de uno o más grupos en un determinado momento específico. (Álvarez A.2020)

#### **3.2 Variables de operacionalización**

Variable cualitativa (V1): Motivación laboral.

Variable cualitativa (V2): Satisfacción laboral.

#### **3.3 Población, muestra y muestreo**

##### **3.3.1 Población**

En este estudio la población fue constituida por 88 trabajadores de salud que laboran en un hospital público de la ciudad de Trujillo; por lo que en esta investigación no se realizó muestreo.

### **Criterios de inclusión**

- Personal que laboran en el establecimiento de salud como médicos, licenciadas en enfermería, obstetras, biólogos, químicos farmacéuticos, nutricionistas, psicólogos y técnicos de enfermería.
- Personal que acepte participar de manera voluntaria y ser parte de este estudio.
- Profesionales que oscilen entre los 18 y 65 años de edad.

### **Criterios de exclusión**

- Personal que labora en el establecimiento y que se encuentren de licencia.
- Profesionales que trabajan en la institución de salud en el área administrativa. (jefes del establecimiento).
- Personas que laboran en el establecimiento y hayan salido de vacaciones.

#### **3.3.2 Unidad de análisis**

Cada uno del personal de salud que trabajan en el hospital nivel I de la ciudad de Trujillo

#### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Se utilizó para este estudio una encuesta como técnica y como instrumento se utilizó un cuestionario a través de la escala de motivación laboral (R-MAWS) propuesta por Gilbert, Aube, Gagne, Forest, Morin y Malorni diseñado en el 2010; que fue traducida al Castellano por Gagne, Forest, Vansteenkiste, Crevier Braud, Van Den Broeck, Martin- Albo y Núñez (2012). Además de validado por profesionales en motivación de varios idiomas, como inglés, español, francés, etc. y es utilizado como herramienta de evaluación en diferentes países, después de ser traducido al Castellano fue validado por expertos en motivación dentro del ámbito nacional; con la finalidad de evidenciar la veracidad de este instrumento, se realizó la validación respectiva por cinco jueces y expertos, quienes evaluaron este instrumento según los

criterios de claridad, coherencia y relevancia, luego fueron procesados por la parte estadística utilizando la prueba de Validez V de Aiken, obteniendo como resultado que este instrumento es válido al 100% de acuerdo a las dimensiones y el número de ítems evaluados; por lo que este instrumento es considerado confiable para evaluar la motivación. Este proceso fue medido mediante las dimensiones; esta escala está compuesta mediante 19 preguntas en un cuestionario con alternativas y respuestas. Para corroborar el índice de confiabilidad de este instrumento se realizó una prueba piloto tomando como referencia una persona encuestada por cada ítem, obteniendo como resultado  $\alpha$  0.869, de acuerdo a sus de dimensiones y el número total de los ítems evaluados; demostrando que este instrumento nos brinda una altoíndice de confiabilidad. La escala de motivación laboral (R-MAWS) puede utilizarse para evaluar a personal en diferentes circunstancias de entidades ya sean públicas o privadas.

Para evaluar la satisfacción laboral se utilizó la escala de satisfacción laboral SL-SPC diseñado en el año 2006 por Sonia Palma Carrillo en Lima- Perú. Se aplicará a los profesionales mayores de 18 años que estará conformado por número de 36 ítems y aplicado en un tiempo de 20 minutos. Para corroborar la validez de este instrumento se estima de acuerdo al puntaje total obtenido de la Escala de SL-SPC en relación al cuestionario de satisfacción laboral que fue sometido a evaluación por cinco jueces y expertos evaluados bajo los criterios de claridad, coherencia, relevancias, luego fueron sometidos a la parte estadística utilizando la prueba de validez V de Aiken, de acuerdos a las dimensiones y el total de los ítems evaluados, se obtuvo una validez al 100 %, por lo que este instrumento se considera válido para evaluar la satisfacción laboral. Con respecto al análisis de confiabilidad se realizó una prueba piloto tomando como muestra una persona por cada ítem, de acuerdo a las dimensiones y su totalidad de ítems evaluados; según los resultados obtenidos este instrumento presentó una confiabilidad de  $\alpha$  0.942, por lo que el resultado se considera confiable. Este instrumento permite evaluar el grado de satisfacción laboral en instituciones según sus parámetros; beneficios e incentivos laborales y/o remunerativos, condiciones en el trabajo, relación entre

los trabajadores, actuación personal, desempeño y ejecución de las tareas, relaciones con los jefes.

### **3.5 Procedimientos**

Para realizar este estudio se cursó los documentos necesarios dirigidos hacia la dirección de la institución para obtener la autorización que corresponde, después de ser aceptado, se coordinará con el responsable de personal y realizar las coordinaciones pertinentes para el inicio de recopilación de datos; Se procedió a firmar el consentimiento informado al personal que participe, fue de manera anónima mediante la aplicación de un cuestionario que se aplicó a cada profesional en su área respectiva de trabajo, tomando en cuenta la medidas de bioseguridad, el tiempo mínimo de 20 minutos. Seguidamente se procedió a la recolección de la información para su procesamiento.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para procesar la información de recopilación de datos se hizo a través de una hoja de cálculo Microsoft Excel, haciendo uso del sistema de software de procesamiento de datos SPSS ver. 28. Para analizar la información se elaboraron tablas de distribución de frecuencias bidimensionales y unidimensionales según los objetivos de la investigación, con sus valores relativos y absolutos, asimismo se elaboraron los gráficos pertinentes para ilustrar los resultados obtenidos.

Para conocer la relación entre motivación y satisfacción laboral del personal, se hizo uso de la prueba de independencia de criterios no paramétrica usando la distribución  $X^2$  y una significancia de 0.05.

### **3.7 Aspectos éticos:**

Este estudio de investigación se desarrolló tomando en cuenta el código de ética establecida por la universidad privada Cesar Vallejo. (Código de ética UCV,2020)

Confidencial: Se informo a los encuestados sobre la privacidad de su información recolectada para el estudio la investigación, los cuestionarios fueron respondidos de manera anónima (Bertolin J.2021).

Consentimiento informado: Se informo al participante en este estudio sobre la finalidad del estudio de investigación, el propósito, de igual manera la información sobre desarrollo de la presentación de la investigación; con lo cual, ellos dieron de manera voluntaria su consentimiento antes de su participación (Carracedo M. 2017).

La responsabilidad y compromiso durante el desarrollo del estudio, delimitando el nivel de similitud, copia y/o falsedad, por lo que se consideró el interés y propiedad intelectual del autor citados dentro del estudio y en cada uno de los textos que se utilizó en este estudio. (Bautista N. 2022)

## IV.- RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.*

Satisfacción Laboral	Motivación Laboral							
	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	N	%	n	%	N	%	n	%
Bajo	6	100.0	0	0.0	0	0.0	6	100.0
Medio	17	22.4	44	57.9	15	19.7	76	100.0
Alto	0	0.0	2	33.3	4	66.7	6	100.0
<b>Total</b>	<b>23</b>		<b>46</b>		<b>19</b>		<b>88</b>	

*\*\* Existe relación significativa  $X^2 = 25.58$   $p = 0.0000$*

**FUENTE:** Base de datos obtenido por el investigador, 2023.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 1 se observa la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital público en Trujillo, 2023. Donde se tiene que, del total del personal del hospital que manifestó satisfacción laboral baja, todos presentaron motivación laboral baja, en satisfacción laboral media, el 57.9% presentó motivación laboral media, y en satisfacción laboral alta el 66.7% presentó motivación laboral alta.

De acuerdo a la prueba estadística  $X^2$  nos arroja un valor de  $p < 0.05$ , por lo que nos demuestra que existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral.

**Tabla 2**

*Relación entre la motivación y condiciones físicas y/o confort del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.*

SL Condiciones físicas y/o confort	Motivación Laboral						Total	
	BAJO		MEDIO		ALTO			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	12	35.3	22	64.7	0	0.0	34	100.0
Medio	8	16.3	24	49.0	17	34.7	49	100.0
Alto	3	60.0	0	0.0	2	40.0	5	100.0
<b>Total</b>	<b>23</b>		<b>46</b>		<b>19</b>		<b>88</b>	

*\*\*Existe relación significativa  $X^2 = 20.83$   $p = .0003$*

**FUENTE:** Base de datos obtenido por el investigador, 2023.

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 2 se observa la motivación y las condiciones físicas y/o confort de los trabajadores de un hospital de Trujillo, 2023. Donde se tiene que, del total del personal del hospital que manifestó baja condiciones físicas, el 64.7% presentó motivación media, en condiciones físicas media, el 49.0% presentó motivación laboral media, en condiciones físicas, el 60.0% presentó motivación laboral baja. De acuerdo a la prueba estadística  $X^2$  determina un valor de  $p < 0.05$ , lo cual indica que se encuentra una relación estadísticamente significativa entre motivación y las condiciones físicas y/o confort.

**TABLA 3**

*Relación entre la motivación y beneficios laborales y/o remunerativos del personal de un hospital público en Trujillo, 2023.*

SL Beneficios laborales y/o remunerativos	Motivación Laboral							
	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	n	%	n	%	N	%	N	%
Bajo	4	25.0	12	75.0	0	0.0	16	100.0
Medio	13	41.9	16	51.6	2	6.5	31	100.0
Alto	6	14.6	18	43.9	17	41.5	41	100.0
<b>Total</b>	<b>23</b>		<b>46</b>		<b>19</b>		<b>88</b>	

*\*\* Existe relación significativa  $X^2 = 21.42$   $p = 0.0003$*

**FUENTE:** Base de datos obtenido por el investigador, 2023.

### INTERPRETACIÓN

En esta tabla 3 se observa que la motivación y los beneficios laborales y/o remunerativos del personal de un hospital de Trujillo, 2023. Donde se tiene que, del total del personal del hospital que manifestó bajos beneficios laborales, el 75.0% presentó motivación laboral media, en beneficios laborales nivel medio, el 51.6% presentó motivación laboral media, en beneficios laborales nivel alto, el 43.9% presentó motivación laboral media. De acuerdo a prueba estadística  $X^2$  nos determina un valor de  $p < 0.05$ , lo cual indica que se encuentra relación estadísticamente entre motivación y los beneficios laborales y remunerativos.

**TABLA 4**

*Relación entre la motivación y políticas administrativas del personal de un hospital público en Trujillo, 2023.*

SL Políticas administrativas	Motivación laboral						Total	
	BAJO		MEDIO		ALTO		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	7	100.0	0	0.0	0	0.0	7	100.0
Medio	15	21.4	42	60.0	13	18.6	70	100.0
Alto	1	9.1	4	36.4	6	54.5	11	100.0
<b>Total</b>	<b>23</b>		<b>46</b>		<b>19</b>		<b>88</b>	

*\*\* Existe relación significativa  $X^2=28.76$   $p=0.0000$*

**FUENTE:** Base de datos obtenido por el investigador, 2023.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 4 se observa la motivación y las políticas administrativas de los profesionales de un hospital público en Trujillo, 2023. Donde se tiene que, del total del personal del hospital que manifestó baja política administrativa, el 100.0% presenta motivación laboral baja, en política administrativa de nivel medio, el 60.0% presentó motivación laboral media, en política administrativa nivel alto alta, el 54.5% presentó motivación laboral alta. De acuerdo a prueba estadística  $X^2$  cuadrado nos determina un a un valor de  $p<0.05$ , por lo que nos indica que se encuentra una relación significativa entre motivación y las políticas administrativas.

**TABLA 5**

*Relacion entre la motivación y relaciones interpersonales del personal de un hospital público en Trujillo, 2023.*

SL Relaciones Interpersonales	Motivación laboral							
	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	8	72.7	3	27.3	0	0.0	11	100.0
Medio	15	22.1	38	55.8	15	22.1	68	100.0
Alto	0	0.0	5	55.6	4	44.4	9	100.0
<b>Total</b>	<b>23</b>		<b>46</b>		<b>19</b>		<b>88</b>	

*\*\* Existe relación significativa  $X^2=17.98$   $p=0.0012$*

**FUENTE:** Base de datos obtenido por el investigador, 2023.

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 5 se observa la motivación y las relaciones interpersonales de los trabajadores de un hospital público en Trujillo, 2023. Donde se tiene que, del total del personal del hospital que manifestó bajas relaciones interpersonales, el 72.7% presenta motivación laboral baja, en relaciones interpersonales nivel medio, el 55.8% presentó motivación laboral media, en relaciones interpersonales nivel alto, el 55.6% presentó motivación laboral media. De acuerdo a la demostración estadística  $X^2$  determina un valor de  $p<0.05$ , lo que demuestra se encuentra una relación significativa entre motivación y las relaciones Interpersonales.

**TABLA 6**

*Relación entre la motivación y desarrollo personal del personal de un hospital público en Trujillo, 2023.*

SL Desarrollo Personal	Motivación laboral							
	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Bajo</b>	9	37.5	13	54.2	2	8.3	24	100.0
<b>Medio</b>	12	26.7	24	53.3	9	20.0	45	100.0
<b>Alto</b>	2	10.5	9	47.4	8	42.1	19	100.0
<b>Total</b>	<b>23</b>		<b>46</b>		<b>19</b>		<b>88</b>	

*\*\* No existe relación significativa  $X^2 = 8.79$   $p = 0.0667$*

**FUENTE:** Base de datos obtenido por el investigador, 2023.

## INTERPRETACIÓN

En esta tabla 6 observa la motivación y el desarrollo personal del personal de un hospital público en Trujillo, 2023. Donde se tiene que, del total del personal del hospital que manifestó bajo desarrollo personal, el 54.2% presentó motivación laboral media, en desarrollo personal media, el 53.3% presentó motivación laboral media, en desarrollo personal nivel alto, el 47.4% presentó motivación laboral media. De acuerdo a la prueba  $X^2$  nos determina un valor de  $p > 0.05$ , lo que demuestra que no se encuentra una relación estadísticamente entre la motivación y el desarrollo personal.

**TABLA 7**

*Relación entre la motivación y desempeño de tareas del personal de un hospital público en Trujillo, 2023.*

SL Desempeño de tareas	Motivación laboral							
	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	N	%	n	%	N	%	N	%
Bajo	6	40.0	7	46.7	2	13.3	15	100.0
Medio	17	32.1	25	47.2	11	20.7	53	100.0
Alto	0	0.0	14	70.0	6	30.0	20	100.0
<b>Total</b>	<b>23</b>		<b>46</b>		<b>19</b>		<b>88</b>	

*\*\*Existe relación significativa  $X^2=9.75$   $p=0.0449$*

**FUENTE:** Base de datos obtenido por el investigador, 2023.

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 7 se observa la motivación y el desempeño de tareas los trabajadores de un hospital público en Trujillo, 2023. Donde se tiene que, del total del personal del hospital que manifestó desempeño de tareas bajo, medio y alto, todos presentaron motivación laboral media (46.7%, 47.2%, 70.0%,) De acuerdo a la prueba de  $X^2$  determina un valor de  $p < 0.05$ , lo que demuestra la existencia de una relación significativa entre la motivación y el desempeño de tareas.

**TABLA 8**

*Relación entre la motivación y relación con la autoridad del personal de un hospital público en Trujillo, 2023.*

SL Relación con la autoridad	Motivación laboral							
	BAJO		MEDIO		ALTO		Total	
	N	%	N	%	n	%	N	%
<b>Bajo</b>	15	88.2	2	11.8	0	0.0	17	100.0
<b>Medio</b>	8	14.5	32	58.2	15	27.3	55	100.0
<b>Alto</b>	0	0.0	12	75.0	4	25.0	16	100.0
<b>Total</b>	<b>23</b>		<b>46</b>		<b>19</b>		<b>88</b>	

**\*\* Existe relación significativa  $X^2=43.96$   $p=0.0000$**

**FUENTE:** Base de datos obtenido por el investigador, 2023.

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 8 se observa la motivación y su relación con la autoridad del personal de un hospital de Trujillo, 2023. Donde se tiene que, del total del personal del hospital que manifestó baja relación con la autoridad, el 88.2% presentó motivación laboral baja, en relación con la autoridad nivel medio, el 58.2% presentó motivación laboral media, en relación con la autoridad nivel alto, el 75.0% presentó motivación laboral media. De acuerdo a la prueba  $X^2$  nos demuestra que  $p < 0.05$ , lo que nos indica que se encuentra una relación estadística y significativa entre motivación y la relación con la autoridad.

## V.- DISCUSIÓN

En este estudio se propuso determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023, de acuerdo a lo obtenido según en análisis estadístico de  $X^2$  determina que  $p < 0.05$ , ( $X^2 = 25.78$ ,  $p = 0.000$ ), nos indica que se encuentra una relación estadística y significativa entre motivación y satisfacción laboral; manifestando que los elementos motivacionales que participan para determinar la satisfacción de los trabajadores guardan una relación entre sí; es decir que se desenvuelven de acuerdo al área de trabajo y de acuerdo a las dimensiones evaluadas. Según los resultados obtenidos se demuestran una similitud con los estudios tomados como antecedentes realizados a nivel nacional e internacional como lo que manifestado por Gonzales I. (México 2022) en su estudio realizado en cincuenta personas llegó a determinar como resultado que se encuentra una relación positiva y significativa relación entre motivación y satisfacción laboral de acuerdo a sus dimensiones que evaluaron (Sig. Bilateral es  $< 0.05$ ) con la diferencia que Gonzales tomó como población a personal de una tienda comercial; Ruz J. (Chile 2019) En su estudio aplicado a 214 personas obtuvo como respuesta que se encuentra una relación significativa entre motivación y satisfacción laboral ( $r = 0.519$ ; Sig. = 0.000) esta coincidencia se ve reflejado en que ambos estudios evaluaron a personal de salud donde la actividad principal es brindar una buena atención y cuidado de los pacientes; Carcasi O. (Perú 2019) En su estudio realizado en 120 empleados, encontró una relación significativa entre motivación extrínseca e intrínseca, y el nivel de satisfacción donde  $p < 0,05$ , estos resultados se debe a que en ambas investigaciones la población estudiada fueron trabajadores de salud, además que la motivación intrínseca es un factor o mecanismo para lograr la satisfacción de sí mismo y la motivación extrínseca proviene de causas externas que intervienen para recibir o evitar algo. Montes M. (Perú 2019) En su estudio obtuvo como resultados una relación moderada entre motivación y satisfacción ( $r = 0.488$ ,  $p = 0.000$ ); en tal sentido mediante un este análisis realizado podemos manifestar que la motivación guarda una relación directa para mantener al personal satisfecho, esto se debe a que el personal se encuentra conforme con funciones, trabajo que realiza y que también este estudio fue aplicado en ambos casos a profesionales de salud.

Plasencia A. (México 2019) en su trabajo de investigación encontró que el cognitivo emocional presentó un efecto positivo entre la motivación y satisfacción; en ciertos casos podemos deducir que guardan una relación entre ambas variables, dado que también se evaluaron a personal de salud, donde las emociones forman parte fundamental en la motivación, del comportamiento de los profesionales, así como del cumplimiento de las expectativas que viene hacer la satisfacción personal.

De igual forma Mera B. (Ecuador 2022) En su estudio realizado en 200 profesionales de enfermería, demostró una relación mínima entre motivación y la satisfacción laboral, donde la motivación predomina en un nivel medio (61%), entendiéndose que el personal se manifiesta encontrarse medianamente positivos respecto al trabajo, en este estudio podemos mencionar que se encuentra una similitud ya que fue aplicado a personal de enfermería y que de manera general también predomina el nivel medio tanto en motivación como en satisfacción laboral, Salas I. (Perú 2021) en su investigación manifestó una relación débil pero positiva entre motivación y satisfacción laboral, así como obtuvo que el personal presentó estar motivados medianamente en un (98.7%) y el (38,2%) manifestaron una regular satisfacción laboral, esto significa que también coincide con el presente estudio donde se encontró que también de manera general encontró que predomina el nivel medio en motivación como en satisfacción; Marín H. (Perú 2017) dentro de su estudio con el afán de verificar la relación entre las variables, encontró la existencia de una relación entre la motivación y la satisfacción fue baja pero positiva, el (49.3%) manifestaron estar medianamente motivados, y el 56.6% manifestaron encontrarse satisfechos medianamente, dado que guarda coincidencia con los valores obtenidos debido que también fue aplicado a personal de salud. Fernández L. (Argentina 2019) En este estudio realizado a 207 profesionales de enfermería, los resultados obtenidos determinaron que, el 91% de los profesionales mantienen una motivación nivel medio con predisposición a subir, así como la satisfacción fue de nivel medio con predisposición a bajar; En este contexto analizando los resultados de cada uno de los estudios podemos decir que se encuentra una variabilidad entre ellos y que puede deberse a que estas investigaciones fueron realizados en diferente realidad a la nuestra, sin embargo

debo recalcar que a una mejor motivación el personal se sentirá mayor satisfacción en el trabajo.

Por otra parte Rio M. (España 2021) En su estudio realizado a 70 profesionales con el fin de conocer el efecto de la COVID-2019 y su manifestación con respecto a la motivación y satisfacción laboral de los profesionales, manifestaron como resultado final de acuerdo a la prueba de dispersación simple que, no se encuentra una relación entre motivación y satisfacción laboral; por lo que en este estudio no se encuentra similitud debido a circunstancias desconocidas o fortuitas que se presentan en proceso de la recolección de datos. Hernández J. (México, 2017) en su estudio después de un análisis a las variables de motivación y satisfacción arrojaron una significancia mayor a 0.05, determinándose la existencia de homocedasticidad en los datos analizados, el cual se pudo deber a errores durante el proceso de recolección de datos ocasionando incongruencias; no encontrándose similitud con la presente investigación. Perales D. (Perú 2017) En su estudio demostró que no se encuentra una relación entre motivación y atención de calidad, de igual manera el grado de satisfacción con la calidad de atención ( $p=0,730 >0.05$ ), analizando estos resultados mencionaremos que los instrumentos aplicados en este estudio no demuestra un nivel de fiabilidad, no se encuentra similitud con el presente investigación ;debiéndose replantear o sugerir una nueva aplicación de la encuesta, sin embargo también se puede deber a una mala interpretación por parte de los encuestados.

También en esta investigación se propuso como objetivo específico fue determinar una posible relación entre motivación y las condiciones físicas y/ o confort del personal de un hospital público de Trujillo, 2023; donde se puede encontrar que  $p=0.0003$  y  $X^2=20.83$ , nos indica que hay una relación significativa, de igual manera de total de los encuestados que mostraron satisfacción laboral baja, el 64.7% presentó motivación laboral Media, en satisfacción laboral Media, el 49.0% presentó motivación laboral Media, en satisfacción laboral alta, el 60.0% presentó motivación laboral baja. Esto se corrobora con estudios de Mera B. (Ecuador 2022) donde se evidencia como resultado se obtiene un nivel medio de motivación con el 61% así mismo en la satisfacción se obtuvo un nivel medio con el 56%; Plasencia A. (México 2019). Los resultados fueron 32%; en motivación ( $d=.68$ ) en satisfacción laboral el

59%, ( $d = 1.46$ ); Fernández L. (Argentina 2019) determinaron que el 91% de los profesionales mantienen un nivel de motivación medio, con predisposición a subir, así como el grado de satisfacción fue medio, Carcasi O. (Perú 2019) Obteniendo como resultado en motivación intrínseca; el 44,4% presentan un valor medio de motivación, en Desarrollo Profesional, el 37,8% de estos presentan un nivel de satisfacción medianamente satisfecha, Montes M.(Perú 2019) obtuvo una nivel medio de motivación, así como una satisfacción laboral media. Perales D. (Perú 2017) Obteniendo como resultados que 42,50% de los trabajadores presentan motivación media, 31,25% manifiestan una baja motivación, así como un 78,75% manifiesta una regular satisfacción; Marín H. (Perú 2017) En relación a los factores de motivación, el personal manifestó estar (57.4%), con motivación media. En satisfacción laboral refirieron el 56.6% estar satisfechos medianamente. Según los resultados no quiere decir que acuerdo a los estudios realizados y según los resultados predominaron el nivel medio para motivación como para satisfacción laboral, por lo que se entiende que el personal de este establecimiento de salud se encuentra laborando bajo la posibilidad de descender motivacionalmente frente a sentirse satisfechos.

Seguidamente respecto a la determinación de la relación de motivación con de beneficios laborales y/ o remunerativos y desarrollo de tareas del personal de un hospital público de Trujillo, 2023. Se obtuvo que  $p=0.0003$  y  $X^2=21.42$  y  $p=0.0449$  y  $X^2=9.75$ , esto significa que de acuerdo a la valoración estadística estas guardan una relación entre motivación y el beneficio laboral, remunerativos y el desarrollo de tareas según se puede corroborar en la mayoría de los estudios como es Ruz J. (Chile 2019 ) en su estudio determinó que  $p < 0.05$ , lo cual demuestra la existencia de una relación estadística significativa, donde se puede mencionar que el personal debe estar motivado para desempeñarse de manera eficiente durante el desempeño de las tareas encomendadas. Plasencia A. (México 2019) menciona la variable motivación y satisfacción guardan una directa relación entre sí; haciendo un análisis a los resultados y comparando con el estudio actual podemos manifestar que la parte remunerativa y los beneficios laborales que recibe un personal de salud conlleva a sentirse motivado y satisfacer sus necesidades personales y laborales,

creemos que es uno de los factores resaltantes dentro del instrumento de evaluación.

De acuerdo a la dimensión de satisfacción laboral que predominó un nivel bajo con respecto a la Motivación se obtuvo a la prueba estadística  $X^2$  demostró la existencia de una relación significativa donde  $p=0.0000$  y  $X^2=28.76$ ,  $p=0.0012$  y  $X^2=17.98$  y  $p=0.0000$  y  $X^2=43.96$  respectivamente, dentro de políticas administrativas el 100% presentó motivación laboral baja, relaciones interpersonales el 72.7% manifestaron baja motivación laboral, relación con la autoridad el 88.2% manifestó baja motivación, encontrándose una similitud en el estudio de Fernández L. (Argentina 2019) donde manifiesta el nivel de satisfacción es medio, con predisposición a bajo, así como también Perales D. (Perú 2017) demuestra que en 31,25% manifestaron una baja motivación, también en una de sus dimensiones evaluada como necesidad de poder, presenta una motivación baja con el 25 %; analizando los resultados podemos mencionar que los porcentajes obtenidos bajos guarda una relación a la falta de estrategias de parte de las autoridades o directivos dirigidos hacia el personal con la finalidad de elevar el nivel de motivación del personal

Con respecto a el objetivo; Conocer si existe una relación entre la motivación y el personal de los trabajadores de un hospital público, 2023. El resultado obtenido según a la prueba estadística  $X^2$  donde  $p=0.0667$  y  $X^2=8.79$ . Determina que no existe una relación estadísticamente, esto nos da a interpretar que el valor no se encuentra dentro de los rangos aceptables esto lo corroboramos en alguno de los estudios como en de Rio M. (España 2021) de manera general nos indica que no se encuentra relación de acuerdo a la prueba de dispensación simple, así como también Perales D. (Perú 2017) donde especifica que no se encuentra una relación entre motivación y atención de calidad ( $p= 0,730 > 0.05$ ), analizando estos resultados podemos decir que puede influir el lugar donde se realizó la investigación y es una realidad diferente.

Finalmente no se observa ningún resultados que resalte en el nivel motivación alto nivel de motivación, los resultados no nos muestra valores que predominen una alta motivación laboral, por lo que este estudio nos indica que el personal carece de motivación y es necesario que los directivos y equipo de gestión trabajen de manera articulada, para los profesionales puedan desempeñarse adecuadamente

y de esta manera poder brindar una atención de calidad y satisfacer las necesidades y expectativas de los pacientes, de su familia así como también de los profesionales de la salud.

## **VI.- CONCLUSIONES**

1. Se concluye que existe relación significativa entre Motivación y la Satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital público de Trujillo, 2023.
2. Se concluye que existe relación significativa entre la motivación laboral y las condiciones físicas y/o confort. del personal de un hospital público de Trujillo, 2023
3. Se concluye que existe relación significativa entre la motivación y los beneficios laborales y/o remunerativos del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.
4. Se concluye que existe relación significativa entre motivación y las políticas administrativas de los trabajadores de un hospital público de Trujillo.
5. Se concluye que existe relación significativa entre la motivación y las relaciones interpersonales de los trabajadores de un hospital público de Trujillo, 2023.
6. Se concluye que no existe relación estadísticamente entre la motivación y el desarrollo personal, de los trabajadores de un hospital público de Trujillo, 2023.
7. Se concluye que existe relación significativa entre motivación y el desempeño de tareas de los trabajadores de un hospital público de Trujillo, 2023.
8. Se concluye que existe relación significativa entre motivación y la relación con la autoridad, de los trabajadores de un hospital público de Trujillo, 2023.

## **RECOMENDACIONES**

- Se recomienda al director y a su equipo de gestión de la institución de salud implementar estrategias con la finalidad de motivar al personal teniendo en cuenta los factores que determinen mejorar la satisfacción del personal.
- Se recomienda a los directivos del establecimiento de salud implementar y mejorar las áreas de trabajo, para lograr un mayor desempeño laboral para mejorar las relaciones interpersonales.
- Se recomienda a los directivos implementar estrategias de mejora continua, dirigido a todo el personal de salud que permita motivar y satisfacer a los profesionales para brindar una atención de calidad al paciente y lograr los objetivos y metas institucionales.
- Se recomienda al director y equipo de gestión tener en cuenta los resultados obtenidos en este estudio con el fin de evaluar el comportamiento de los trabajadores.

## REFERENCIAS

Arboleda-Posada, GI, & Cardona-Jiménez, JL (2018). Percepción de la satisfacción laboral desempeñada y factores motivacionales del personal de las empresas prestadoras de servicios de salud en el Valle de Aburrá durante el año 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud* , 17 (35), 222-234.

Banco Mundial, comunicado de prensa Enero 2022.

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2022/01/11/global-recovery-economics-debt-commodity-inequality>

Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (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://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844020316728>

Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Bautista, N. P. (2022). *Proceso de la investigación cualitativa: epistemología, metodología y aplicaciones*. Editorial El Manual Moderno.

studio++y+en+cada+uno+de+los+textos+que+se&ots=1yO2mYOUFn&sig=NsEEKEPjvO4KsAzo4k8kwUlqjyU#v=onepage&q&f=f

Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25c6743b-4f5e-46fd-a506-426c155f337a/content>

Bertolín Guillén, J. M. (2021). Deontología y confidencialidad en psiquiatría y psicología clínica en España. *Revista de Bioética y Derecho*, (52), 173-183. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S188658872021000200011&script=sci\\_arttext&lng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S188658872021000200011&script=sci_arttext&lng=en)

Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado: revista de currículum información del profesorado*. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Carracedo, M., Sánchez, D., & Zunino, C. (2017, December). Consentimiento informado en investigación. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol.4, pp. 16-21).

<https://revistas.udelar.edu.uy/OJS/index.php/anfamed/article/view/206/197>

Chung S, Zhan Y, Noe RA, Jiang K. Is it time to update and expand training motivation theory? A meta-analytic review of training motivation research in the 21st century. *J Appl Psychol*. 2022 Jul;107(7):1150-1179. doi: 10.1037/apl0000901. Epub 2021 May 6. PMID: 33956465.

Carcasi, O., & Torres, G. M. (2019). Motivación intrínseca, extrínseca asociado al nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de la Redes Lampa. : <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RClA/article/view/59>.

Chang W, Cohen J, Mwesigwa B, Waiswa P, Rokicki S. Impact of reliable light and electricity on job satisfaction among maternity health workers in Uganda: A cluster randomized trial. *Hum Resour Health*. 2022 Mar 29;20(1):30. doi: 10.1186/s12960-022-00722-3. PMID: 35351147; PMCID: PMC8966259.

Chiang Vega, M. M., Heredia Gálvez, S. A., & Santamaría Freire, E. J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión empresarial*, 15(1), 70-83.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-8563201700010007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-8563201700010007)

Dávila, R., & Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Revista Visión Gerencial*, 20(2), 219-232.

<https://www.researchgate.net/profile/Roberto-Davila-Moran/publication/357441506>

Diario Gestión 2014. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>

Fernández, L., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Moraes, D. (2019). Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. *Nure Investigación*, 16(103), 1-8.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7474844>

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement*, 70(4), 628-646.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013164409355698>

Garay Pérez, R. (2020). Relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71669/Garay-PR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Grant C, Nawal D, Guntur SM, Kumar M, Chaudhuri I, Galavotti C, Mahapatra T, Ranjan K, Kumar G, Mohanty S, Alam MA, Das A, Jiwani S. 'We pledge to improve the health of our entire community': Improving health worker motivation and performance in Bihar, India through teamwork, recognition, and non-financial incentives. *PLoS One*. 2018 Aug 30;13(8):e0203265. doi: 10.1371/journal.pone.0203265. PMID: 30161213; PMCID: PMC6117047.

González, P., & del Mar, M. (2016). Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. [https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/4385/1/TDUEX\\_2016\\_Pablos\\_Gonzalez.pdf](https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/4385/1/TDUEX_2016_Pablos_Gonzalez.pdf)

González, I. B., Flores, A. J. F., & Herrera, M. Á. (2022). Motivación y satisfacción laboral factores de éxito organizacional. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 90-100. <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/250/260>

Gil, M., Gracia, M., Gil, I. (2019) Learning by Doing and Training Satisfaction: An Evaluation by Health Care Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (8): 1397.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31003414/>

Hernández Juárez, J. L., & Morales Morales, J. R. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 12(2). [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)

Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xpsuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR12&dq=Motivation+and+job+satisfaction+of+hospital+staff&ots=CfpiA\\_P](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xpsuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR12&dq=Motivation+and+job+satisfaction+of+hospital+staff&ots=CfpiA_P)

[al8&sig=OQYzJNpTnPTyn4JRQAfKBRHMfls#v=onepage&q=Motivation%20and%20job%20satisfaction%20of%20hospital%20staff&f=false](#)

Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., y Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160.

<https://www.cell.com/action/showPdf?pii=S2405-8440%2820%2930005-0>

Perales, D. A. C., & Díaz, E. G. G. (2017). Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del Ministerio de Salud. *Tzhoecoen: Revista Científica*, 9(3), 1-9.

<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/592>

Loayza Zamalloa, L. M., & Villa Deza, B. A. (2020). Factores motivacionales y estructura organizacional: caso de la empresa Don José Representaciones SRL.

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3683>

Lu, Y., Hu, X., Huang, X., Zhuang, X., Guo, P., Feng, L., Hu, W., y Chen, L. (2016). Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: A cross-sectional study in Guangdong Province, China. *BMJ Open*, 6(7), e011388. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-011388>

Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727558x2017000400008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727558x2017000400008&script=sci_arttext)

- Majima, T. et al (2018) Job satisfaction and related factors of nurses in university hospitals: Focusing on collaborative competency factors. *J Nurs Manag.* 00:1–7. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31237069/>
- Mera, BV, Gamboa, MSR, Beltrán, REA, & Lozada, GTC (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en el tercer nivel de atención. *Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios*, 3(3), 2-15. <https://journalssapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/390/251>
- Merga, H. and Fufa, T. (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*, 19:494 <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-019-4317-5>
- Moreno, J. E., & Marcaccio, A. (2017). Escala de valores relativos al trabajo: propiedades psicométricas de una versión en castellano revisada/Work Values Scale: psychometrics properties of a revised Spanish version. *Praxis Psy*, (22), 65-78. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1688-42212014000200003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1688-42212014000200003&lng=es&nrm=iso)
- Montes Salcedo, M., & Díaz Orihuela, M. (2019). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 12(2). [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/1211/1540](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1211/1540)
- Moss M, Edelblute A, Sinn H, Torres K, Forster J, Adams T, Morgan C, Henry M, Reed K. The Effect of Creative Arts Therapy on Psychological Distress in Health Care Professionals. *Am J Med.* 2022 Oct;135(10):1255-1262.e5. doi: 10.1016/j.amjmed.2022.04.016. Epub 2022 May 14. PMID: 35576997.

- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahiry-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Journal of healthcare leadership*, 21-32. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29719425/>
- Pereira, M. L. N. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación*, 153-170.
- <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Piedimonte, FR y Depaula, PD (2018). Motivación y valores laborales en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. *Liberabit*, 24, 277-294. <https://www.redalyc.org/journal/686/68658450008/html/>
- Plascencia-Campos, A. R., Pozos-Radillo, B. E., de Lourdes Preciado-Serrano, M., & Vázquez-Goñi, J. M. (2019). Efecto del entrenamiento cognitivo-emocional en la satisfacción laboral y el desgaste ocupacional del personal de enfermería: un estudio piloto. *Ansiedad y Estrés*, 25(1), 35. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S113479371830068X>
- Kim HL, Yoon SH. [Effects of Group Rational Emotive Behavior Therapy on the Nurses' Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention]. *J Korean Acad Nurs*. 2018 Aug;48(4):432-442. Korean. doi: 10.4040/jkan.2018.48.4.432. PMID: 30206194.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?. *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258. [https://econpapers.repec.org/article/eeejoepsy/v\\_3a61\\_3ay\\_3a2017\\_3ai\\_3ac\\_3ap\\_3a244-258.htm](https://econpapers.repec.org/article/eeejoepsy/v_3a61_3ay_3a2017_3ai_3ac_3ap_3a244-258.htm)
- Khanal, P., Choulagai, B. P., Acharya, P., & Onta, S. (2020). Work motivation

and job satisfaction among health workers at primary health facilities: a cross-sectional study from Nepal. <https://www.researchsquare.com/article/rs-30776/v2>

Real Academia Española.

<https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n?m=form>

Rodríguez, A., Gomez, P., Del Valle, R. (2017) Study of job satisfaction in primary healthcare in an area of Asturias. *Revista Enfermería Global* vol( 47):384. [https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/en\\_1695-6141-eg-16-47-00369.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/en_1695-6141-eg-16-47-00369.pdf)

Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192. <http://www.indteca.com/ojs/index.php/RevistaScientific/article/view/181>

Río Gil, M. D. (2021). La motivación y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19: estudio del personal sanitario.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/50081/TFG-O-1961.pdf?>

Ruz, J. P., Collarte, D. F., Peña, C. I., & Urbina, E. T. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859. <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>

Salas, I. X. T., Cuevas, S. C. C., Machaca, J. E. C., & Garcia, J. L. C. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(10), 3-14.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>

Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*.

[https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral\\_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Suprapti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., & Sudargini, Y. (2020). The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153-172. G-

<https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/50>

Vallejo, C.É.S.A.R. (2020). Resolución de Consejo Universitario N 0262-2020/UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/11/RCUN%20B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>.

Vergara-Morales, J., Valle Tapia, M. D., Díaz Mujica, A., Matos Fernández, L., & Pérez Villalobos, M. V. (2019). Efecto mediador de la motivación autónoma en el aprendizaje. *Revista electrónica de investigación educativa*, 21. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S160740412019000100136&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S160740412019000100136&script=sci_arttext)

Voung, B. N., Tung, D. D., Tushar, H., Quan, T. N., & Giao, H. N. (2020). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *Management Science Letters*, 11(1), 203-212. [https://www.growing-science.com/msl/Vol11/msl\\_2020\\_277.pdf](https://www.growing-science.com/msl/Vol11/msl_2020_277.pdf)

Yu, Q. Yen, DA, Barnes, BR y Huang, Y.-A. (2017). Enhancing firm performance through internal market orientation and employee organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–24. doi: 10.1080 / 09585192.2017.1380059

Zhang CF, Kong C, Wang YL. Extent of compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout in nursing: A meta-analysis. *J Nurs Manag.* 2018 Oct;26(7):810-819. doi: 10.1111/jonm.12589. Epub 2018 Aug 20. PMID: 3012910

## ANEXOS

### ANEXO 1: Cuadro de operacionalización de variables.

#### Variable Motivación laboral.

VARIABLE DE ESTUDIO	DIFINICIÓN CONCEPTUAL	DIFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación Laboral.	La motivación laboral viene a ser la respuesta de una persona de una institución a estímulos atractivos, continuos que generan un buen desempeño dentro del ámbito laboral. (Real Academia Española)	Permite medir y demostrar los estímulos o elementos que contribuyen al comportamiento del personal, donde un sujeto lleva a cabo diferentes circunstancias que repercuten en la conducta y voluntad de la persona.	Desmotivación.	Bajo: 19 – 41 puntos. Medio: 42 – 70 puntos. Alto: 71 – 95 puntos.	1, 2, 3.	Ordinal
			Regulación externa.	Bajo: 19 – 41 puntos. Medio: 42 – 70 puntos. Alto: 71 – 95 puntos.	4, 5, 6, 7, 8, 9,	
			Regulación introyectada.	Bajo: 19 – 41 puntos. Medio: 42 – 70 puntos. Alto: 71 – 95 puntos.	10, 11, 12, 13.	
			Regulación identificada	Bajo: 19 – 41 puntos. Medio: 42 – 70 puntos. Alto: 71 – 95 puntos.	14,15,16	
			Motivación extrínseca.	Bajo: 19 – 41 puntos. Medio: 42 – 70 puntos. Alto: 71 – 95 puntos.	17,18,19	

Gagne (2012)

### Variable Satisfacción Laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral bien hacer un estado de emoción, felicidad y reacción positiva de sentimientos en relación con los resultados y respuestas de lo vivido en el campo laboral (Cabalero K.2002)	La satisfacción Laboral se mide a través de la escala de satisfacción laboral SL-SPC, herramienta que sirve para medir el nivel de satisfacción laboral en una institución u organización manifestando lo agradable y desagradable que le parece su actividad laboral que realiza el personal. Consta de 36 enunciados con 5 dimensiones.	Condiciones físicas y/o confort.	Bajo: 36 – 100 puntos. Medio: 101 – 149 puntos. Alto: 150 – 180 puntos.	1,2,3,4,5	Ordinal
			Beneficios laborales y /o remunerativos.	Bajo: 36 – 100 puntos. Medio: 101 – 149 puntos. Alto: 150 – 180 puntos	6,7,8,9	
			Políticas administrativas.	Bajo: 36 – 100 puntos. Medio: 101 – 149 puntos. Alto: 150 – 180 puntos	10,11,12, 13,14.	
			Relación Interpersonal.	Bajo: 36 – 100 puntos. Medio: 101 – 149 puntos. Alto: 150 – 180 puntos	15,16,17,18	
			Desarrollo personal.	Bajo: 36 – 100 puntos. Medio: 101 – 149 puntos. Alto: 150 – 180 puntos.	19, 20, 21, 22, 23, 24	
			Desempeño de tarea.	Bajo: 36 – 100 puntos. Medio: 101 – 149 puntos. Alto: 150 – 180 puntos	25, 26, 27, 28, 29, 30.	
			Relación con la Autoridad	Bajo: 36 – 100 puntos. Medio: 101 – 149 puntos. Alto: 150 – 180 puntos	31, 32, 33, 34, 35, 36-	

Palma (2006)

### Matriz de consistencias.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<b>Problema general</b>	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Qué relación existe entre motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023 ?.	Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.	Existe relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.	
<b>Problemas específicos</b>	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
1.- ¿En qué medida se relaciona la motivación y las condiciones físicas y confort del personal de un hospital público de Trujillo, 2023 ?.	1.- Determinar la relación entre la motivación y las condiciones físicas y confort del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.	Existe relación entre la motivación y las condiciones físicas y confort del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Tipo de investigación:</b> Básica</li> <li>▪ <b>Enfoque:</b> Cuantitativo</li> </ul>
2.- ¿En qué medida se relaciona la motivación y los beneficios laborales y remunerativos del personal de un hospital público de Trujillo, 2023?	2.- Determinar la relación entre la motivación y los beneficios laborales y remunerativos del personal de un hospital público de Trujillo, 2023	Existe relación entre la motivación y los beneficios laborales y remunerativos del personal de un hospital público de Trujillo, 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional</li> <li>▪ <b>Diseño de investigación:</b> No Experimental.</li> </ul>

<p>3.-¿En qué medida se relaciona la motivación y las políticas administrativas del personal de un hospital público de Trujillo, 2023?</p>	<p>3.-Determinar la relación entre motivación y las políticas administrativas del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.</p>	<p>Existe relación entre motivación y las políticas administrativas del personal de un hospital público de Trujillo, 2023</p>	<p>▪ <b>Variables:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación laboral</li> <li>- Satisfacción laboral</li> </ul> <p>▪ <b>Población:</b></p> <p>Profesionales de salud que laboran en un hospital Público nivel I de la ciudad de Trujillo.</p> <p>▪ <b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p>▪ <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p>(R-Maws) y SL-SPC</p>
<p>4. ¿En qué medida se relaciona la motivación y las relaciones interpersonales del personal de un hospital público de Trujillo, 2023</p>	<p>4.- Determinar la relación entre motivación y relaciones interpersonales de un hospital público de Trujillo, 2023.</p>	<p>Existe relación entre motivación y relaciones interpersonales de un hospital público de Trujillo, 2023..</p>	
<p>5.-¿En qué medida se relaciona la motivación con el desarrollo del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.?</p>	<p>5.- Determinar la relación entre motivación y desarrollo del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.</p>	<p>Existe relación entre motivación y desarrollo del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.</p>	
<p>6,- ¿En qué medida se relaciona la motivación y desempeño de tareas del personal de un hospital público de Trujillo, 2023?</p>	<p>6.- Determinar la relación entre motivación y desempeño de tareas del personal de un hospital público de Trujillo, 2023</p>	<p>Existe relación entre motivación y desempeño de tareas del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.</p>	
<p>7.- ¿En qué medida se relaciona la motivación con la autoridad del personal de un hospital público de Trujillo, 2023?</p>	<p>7.- Determinar la relación entre motivación con la autoridad del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.</p>	<p>Existe relación entre motivación con la autoridad del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.</p>	

## ANEXO 2:

**Instrumento de evaluación de la motivación laboral r-maws- elaborado por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier Braud, Van Den Broeck, Martin- Albo y Núñez (2012)**

### Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere adecuado:

- 1.- Totalmente de acuerdo.
- 2.- En desacuerdo.
- 3.- Levemente en desacuerdo.
- 4.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- 5.- Levemente de acuerdo.

N°	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
	<b>¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?</b>					
	<b>Desmotivación.</b>					
1	Porque me divierto haciendo mi trabajo.					
2	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.					
3	Porque el ponerle esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
	<b>Regulación externa</b>					
4	Porque me hace sentir orgulloso(a) de mí mismo(a).					
5	Porque si no me sentiría mal, respecto a mí mismo(a).					
6	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.					
7	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					
8	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
9	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo(a).					

<b>Regulación introyectada</b>						
10	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales					
11	Para evitar que otras personas me critiquen (superiores, compañeros, familia, pacientes)					
12	Para obtener la aprobación de otras personas (superiores, compañeros, familia, pacientes)					
13	Porque otras personas me van a respetar más. (superiores, compañeros, familia, pacientes)					
<b>Regulación identificada.</b>						
14	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.					
15	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo					
16	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					
<b>Motivación extrínseca.</b>						
17	Porque tengo que probarme a mí mismo(a) que yo puedo hacerlo.					
18	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					
19	No sé por qué hago este trabajo, que no le encuentro sentido.					

Gracias por su colaboración

## ANEXO 3

### Instrumento de evaluación, escala de Satisfacción Laboral SL-SPC Palma

#### INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere adecuado:

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

N°	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
	<b>Condiciones físicas y/o materiales</b>					
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (Materiales y/o inmuebles).					
	<b>Beneficios laborales y/o remunerativo.</b>					
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.					
	<b>Políticas administrativas</b>					

10	Siento que recibo de parte de la institución buen trato.					
11	La sensación que tengo de mi trabajos 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.					
	<b>Relaciones interpersonales</b>					
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.					
	<b>Desarrollo personal</b>					
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.					
	<b>Desempeño de la tarea</b>					
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.					
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 complacido(a) con la actividad que realizo.					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
	<b>Interrelación con la autoridad</b>					
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 quehago en mi trabajo.					

Gracias por su colaboración

## ANEXO 4.

### Consentimiento Informado

Título de la investigación: Relación entre Motivación y Satisfacción Laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.

Investigador (a): Alejandro Castillo Ceverino Loyola.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa maestría en Gestión en los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del director del Hospital Distrital El Esfuerzo.

Describir el impacto del problema de la investigación. ¿Qué relación existe entre motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente.

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de un hospital público de Trujillo, 2023.”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes del hospital El Esfuerzo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será

respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Alejandro Castillo Ceverino Loyola email: cevealej@hotmail.com y Docente asesor Dr. Gerardo Augusto Rodríguez Alayo email: [garordríguez@ucvvirtual.edu.pe](mailto:garordríguez@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos..... \_\_\_\_\_

Fecha y hora: .....

Firma

## ANEXO 5.

### Validación de instrumento por juicio de expertos

#### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez. Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC Palma". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

##### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yandira Anabel Gutierrez Mendoza	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Lic Enfermería: Asistencial - Docencia	
Institución donde labora:	Hospital Walter Cruz Vilca	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

##### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

##### 3. Datos de la escala Escala de evaluación de la Satisfacción Laboral

Nombre de la Prueba:	SL-SPC Palma
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Perú
Administración:	
Tiempo de aplicación:	Desde el 2006 hasta el 2022
Ámbito de aplicación:	Nacional (Perú)
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

  
Yandira Anabel Gutierrez Mendoza  
LIC EN ENFERMERIA  
C.E.P. 77179  
C.M.S. 01284

Firma del evaluador  
DNI 70015804

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Motivación laboral R-MAWS elaborado por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier Braud, Van Den Broeck, Martin- Albo y Núñez (2012)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Yngrid Leidy Cueva Baca	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Área Clínica Médico Legista	
Institución donde labora:	Instituto de Medicina Legal	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala** Escala de evaluación de la Motivación laboral

Nombre de la Prueba:	R-MAWS
Autora	Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier Braud, Van Den Broeck, Martin- Albo y Núñez (2012)
Procedencia:	Internacional (España, Francia, Holanda)
Administración:	
Tiempo de aplicación:	Desde el 2010 al 2022
Ámbito de aplicación:	En instituciones Públicas y privadas.
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

*Yngrid Leidy Cueva Baca*  
 DR. YNGRID CUEVA BACA  
 MÉDICO CIRUJANO  
 Vº. SECCIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  
 C.R.P. 53012 N.N.N. N.000100

Firma del evaluador  
 DNI 4121174

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de "Motivación laboral R-MAWS elaborado por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier Braud, Van Den Broeck, Martin- Albo y Núñez (2012)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Yngrid Leidy Cueva Baca		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Área Clínica Médico Legista		
Institución donde labora:	Instituto de Medicina Legal		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			



**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala** Escala de evaluación de la Motivación laboral

Nombre de la Prueba:	R-MAWS
Autora	Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier Braud, Van Den Broeck, Martin- Albo y Núñez (2012)
Procedencia:	Internacional (España, Francia, Holanda)
Administración:	
Tiempo de aplicación:	Desde el 2010 al 2022
Ámbito de aplicación:	En instituciones Públicas y privadas.
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

*Yngrid Leidy Cueva Baca*  
 MÉRICO CIVILIANO  
 Vº. SECCIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  
 C.R.P. 53012 N.N.N. N000100

Firma del evaluador  
 DNI 4121174

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC Palma". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Karen Beatriz Rodríguez Aguirre		
Grado profesional:	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Lic. Enfermería : Asistencial - Docencia		
Institución donde labora:	Hospital Walter Cruz Vilca - UPAO - UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Más de 5 años	( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			



### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala Escala de evaluación de la Satisfacción Laboral

Nombre de la Prueba:	SL-SPC Palma
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Perú
Administración:	
Tiempo de aplicación:	Desde el 2006 hasta el 2022
Ámbito de aplicación:	Nacional (Perú)
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

  
 Ms. Karen B. Rodríguez Aguirre  
 ENFERMERA  
 Jefa del Evaluador  
 DNI 45184077

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC Palma". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Manuel Enrique Gozman Calvo	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial - Cirujano Dentista	
Institución donde labora:	Hospital I ESSALUD LA ESPERANZA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala Escala de evaluación de la Satisfacción Laboral

Nombre de la Prueba:	SL-SPC Palma
Autora:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia:	Perú
Administración:	
Tiempo de aplicación:	Desde el 2006 hasta el 2022
Ámbito de aplicación:	Nacional (Perú)
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, Items por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

  
 Mg. C.D. Manuel E. Guzmán Calvo  
 COP 16160  
 HOSPITAL LA ESPERANZA  
 ESSALUD

Firma del evaluador

DNI 19089107

## ANEXO 6

### Consolidado de validez de expertos

	MOTICIÓN LABORAL														
	JURADO 1			JURADO 2			JURADO 3			JURADO 4			JURADO 5		
	Claridad	Coherencia	Relevancia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Claridad	Coherencia	Relevancia
P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P6	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P12	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

**SATISFACIÓN LABORAL**

	JURADO 1			JURADO 2			JURADO 3			JURADO 4			JURADO 5		
	Claridad	Coherencia	Relevancia												
P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
P20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
P26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3
P36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

**ANEXO 7:*****Validez V de Aiken para Cuestionario sobre MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS.***

<b>Ítems</b>	<b>Criterios Evaluados</b>	<b>Acuerdo de Jueces V de Aiken</b>		<b>P-Value</b>
Ítem 1	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 2	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 3	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 4	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 5	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 6	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 7	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 8	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 9	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 10	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 11	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 12	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 13	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 14	Claridad	5	1	< 0.05

	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
-----				
Ítem 15	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
-----				
Ítem 16	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
-----				
Ítem 17	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
-----				
Ítem 18	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
-----				
Ítem 19	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
-----				
<b>N° de jurados = 5,      N° de Ítems = 19,      Acuerdo total = 100%</b>				

*De lo anterior se concluye que cada uno de los Ítems que han sido Evaluados por 5 jurados considerando tres criterios (Claridad, Coherencia y Relevancia), son adecuados para medir la Motivación Laboral.*

## ANEXO 8

### *Validez V de Aiken para Cuestionario sobre SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC.*

Ítems	Criterios Evaluados	Acuerdo de Jueces	V de Aiken	P-Value
Ítem 1	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 2	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 3	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 4	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 5	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 6	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 7	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 8	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 9	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 10	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 11	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 12	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 13	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05

Ítem 14	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 15	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 16	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 17	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 18	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 19	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 20	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 21	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 22	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 23	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 24	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 25	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 26	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 27	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 28	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05

Ítem 29	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 30	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 31	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 32	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 33	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 34	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 35	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
Ítem 36	Claridad	5	1	< 0.05
	Coherencia	5	1	< 0.05
	Relevancia	5	1	< 0.05
<b>N° de jurados = 5,      N° de Ítems = 36,      Acuerdo total = 100%</b>				

*De lo anterior se concluye que cada uno de los Ítems que han sido Evaluados por 5 jurados considerando tres criterios (Claridad, Coherencia y Relevancia), son adecuados para medir la Satisfacción Laboral.*

## **ANEXO 9**

### **Escalas generales para las variables:**

#### **Motivación Laboral:**

- Bajo: 19 – 41 puntos.
- Medio: 42 – 70 puntos.
- Alto: 71 – 95 puntos.

#### **Satisfacción Laboral:**

- Bajo: 36 – 100 puntos.
- Medio: 101 – 149 puntos.
- Alto: 150 – 180 puntos.

## ANEXO 10

Base de datos de prueba piloto - Motivación Laboral.

	DESMOTIVACIÓN			REGULACION EXTERNA					REGULACIÓN INTROYECTADA			REGULACION IDENTIFICADA			MOTIVACIÓN EXTRINCECA			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	1	1	2	1	5
2	5	1	1	5	1	4	5	5	1	5	5	1	5	5	1	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1
5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
6	1	1	3	1	1	1	3	4	1	1	2	1	5	1	1	2	3	5
7	1	1	1	1	1	2	1	4	4	1	4	4	4	1	5	2	4	1
8	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1
9	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	3	3	1	2	5	4	1	5
10	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
11	1	2	1	1	3	2	1	3	2	1	5	3	1	5	1	2	1	4
12	1	2	2	2	2	4	2	4	3	1	3	4	3	3	3	4	2	2
13	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	6	2	1
14	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	5	4	5	2	2	3	4	1
15	4	1	1	1	2	2	1	2	2	1	5	2	2	4	5	2	1	1
16	1	2	1	1	3	2	1	3	2	1	5	3	1	5	1	2	1	4
17	5	1	1	5	1	4	5	5	1	5	5	1	5	5	1	4	5	5
18	1	1	3	1	1	1	3	4	1	1	2	1	5	1	1	2	3	5
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3





<b>28</b>	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3		
<b>29</b>	4	5	5	4	4	3	5	2	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	4	5	2	2	5	5	4	4	4			
<b>30</b>	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
<b>31</b>	3	3	3	4	3	3	2	2	2	5	4	2	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3		
<b>32</b>	5	5	5	5	3	3	2	3	3	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
<b>33</b>	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4		
<b>34</b>	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
<b>35</b>	2	4	4	4	2	2	2	1	1	3	2	3	4	1	4	5	5	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	4
<b>36</b>	5	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	5	2	4	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA

VARIABLE. SATISFACIÓN LABORAL

	CONDICIONES FISICAS				BENEFICIOS LABORALES				POLITICAS ADMINISTRATIVAS				RELACIÓN INTERPERSONALES				DESARROLLO PERSONAL						DESEMPEÑO DE LA TAREA					INTERRELACIÓN CON LA AUTORIDAD									
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	
1	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	
3	2	2	1	4	2	2	2	1	2	5	5	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	2	5	5	2	2	1	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3
6	1	2	1	2	2	1	1	1	1	4	3	2	4	1	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3
7	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	2	2	1	2	2	1	1	1	2	4	4	2	4	1	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	5	5	5	4	4	4
9	4	2	4	1	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	
10	2	2	2	2	1	2	2	1	1	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	2	2	2	2	4	3	3	3	4	1	5	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	4	3	4	2	5	5	4	3	4	3	2	3	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3
16	1	1	1	3	1	4	4	3	2	1	1	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1
17	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
19	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	
21	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
23	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
24	3	2	3	3	2	1	1	1	1	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	
25	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	3	
26	2	1	2	2	2	1	1	1	1	4	5	2	4	1	4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
27	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	

28	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4												
29	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4												
30	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1													
31	2	3	2	3	3	1	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4												
32	2	5	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5												
33	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5												
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5												
35	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5												
36	5	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	2	3												
37	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	2	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5												
38	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1												
39	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4													
40	2	2	1	3	1	1	4	1	1	5	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	3	5	5	5	5	5												
41	2	3	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5													
42	5	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4												
43	5	5	5	4	5	5	2	2	2	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5												
44	2	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4											
45	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3												
46	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4												
47	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	2	1	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3												
48	2	2	3	5	5	4	4	4	4	5	4	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5												
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4									
50	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5								
51	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4										
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4							
53	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4						
54	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5						
55	2	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	4	3	3	3	3	2	4	5	4	3				
56	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
57	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
58	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
59	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4



VARIABLE : MOTIVACION LABORAL

	DESMOTIVACION			REGULACION EXTERNA					REGUL. INTROYECTADA				REGUL. IDENTIFICADA		MOTIV. EXTRINCECA				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19
1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	5	1	5	5	1	5	5	1
2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
3	5	5	5	5	5	1	5	1	2	5	5	1	1	3	1	1	5	5	1
4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2
5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	4	4	1	3	2	1	1	2
6	4	5	4	4	4	1	5	2	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1
7	4	5	5	4	4	1	5	3	4	5	5	3	4	5	4	1	4	4	1
8	1	1	1	1	3	3	2	2	5	3	1	5	5	5	1	1	1	5	3
9	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
10	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2
11	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	2	4	4	2	2	1	1	2
12	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1
13	2	1	1	2	5	5	5	1	1	1	5	5	1	2	5	1	2	3	1
14	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
15	5	5	5	4	4	4	1	5	3	5	5	3	5	3	5	5	4	5	3
16	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	2	4	4
17	5	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	5	5	2	2	1	2
18	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2
19	5	5	5	5	4	2	5	4	2	5	3	5	5	5	5	2	5	5	2
20	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	1	1	1	1	3	2	1	3	1	3	4	3	3	4	3	5	4	1	3
23	1	1	1	1	2	5	1	5	2	1	4	4	3	1	5	5	1	1	5
24	3	5	5	5	5	1	5	3	4	5	2	2	3	3	4	1	5	5	1

25	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	4	2	1	1	5
26	5	1	1	1	4	2	5	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3	3	2
27	5	1	1	1	4	2	1	4	4	1	4	4	4	4	2	1	1	1	2
28	5	1	1	1	5	2	1	2	2	1	5	2	2	5	2	2	5	1	2
29	1	5	5	1	5	1	5	1	5	1	1	5	5	2	4	1	5	5	1
30	3	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2
31	4	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
32	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
33	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	4	2	1	4	2	2	1	1	2
34	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	4	2	2	2	1	1	2
35	1	1	1	1	2	2	1	1	2	5	2	1	2	1	1	2	1	1	2
36	4	1	1	1	2	2	1	4	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2
37	1	1	1	1	1	2	1	4	3	1	1	5	1	3	1	2	1	1	2
38	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2
39	5	1	1	1	2	2	1	3	5	1	3	3	5	5	5	2	1	5	2
40	1	1	1	1	5	2	1	2	1	1	2	2	2	5	2	2	2	1	2
41	5	2	1	1	5	3	4	2	2	1	5	5	2	3	5	2	5	5	1
42	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	3	2	3	5	2	1	3	2
43	4	4	4	4	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
44	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	5	2	2	1	5	2
45	4	4	4	4	2	2	4	2	2	1	2	2	2	4	4	2	4	3	2
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	5	1	1	2	2	1	1	2
48	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	4	4	4	5	4	2	1	1	2
49	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2
50	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2	2	1	1	2
51	3	1	5	1	3	1	5	2	2	1	5	2	5	2	2	2	4	4	2
52	5	5	5	5	3	1	5	4	1	4	4	3	3	5	5	4	5	5	1
53	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
54	3	1	5	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	5	2

55	3	5	5	5	5	1	5	1	2	5	1	1	1	1	1	1	4	4	2
56	3	1	1	1	4	5	1	3	2	1	1	3	2	3	1	1	1	3	2
57	5	1	1	1	1	2	5	2	4	1	5	3	2	4	2	2	1	1	2
58	5	1	1	1	3	1	1	2	3	1	1	2	4	2	3	2	1	1	2
59	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2
60	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	1	2
61	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	5	1	2	5	2	1	1	2
62	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	1
63	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	4	2	4	1	4	1	5
64	5	5	5	5	3	1	5	1	1	5	3	2	4	5	4	1	3	1	5
65	1	4	4	4	4	1	4	2	2	4	2	2	2	4	2	1	4	4	1
66	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2
67	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	2	2	3	2	5	2	1	1
68	1	1	1	1	1	5	1	5	4	1	3	4	5	3	4	5	1	1	5
69	1	1	2	1	1	2	1	4	2	1	5	4	2	1	5	4	1	1	4
70	1	1	1	1	5	2	1	2	2	1	4	4	2	2	5	4	1	4	2
71	1	1	1	1	4	2	1	2	2	1	1	3	1	4	1	2	1	1	2
72	5	5	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	1
73	1	5	5	5	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	1	5
74	5	4	4	4	2	1	4	2	3	5	1	1	3	3	2	1	2	3	2
75	1	1	1	1	2	2	1	5	2	1	4	4	4	4	2	2	5	1	2
76	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	5	5	5	4	1	2	1	1	2
77	5	1	5	5	2	2	2	1	1	4	5	2	1	5	2	1	5	1	5
78	1	4	1	1	2	2	5	5	4	1	2	2	4	4	5	2	4	5	2
79	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
80	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	2	4	4	4	3	2	1	1	2
81	1	1	1	1	2	2	1	2	2	5	2	2	2	2	4	2	2	5	2
82	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2
83	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	5	1	2
84	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3

85	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	1	5
86	2	1	1	2	5	5	5	1	1	1	5	5	1	2	5	1	2	3	1
87	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	5	2	2	1	5	2
88	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	1

## ANEXO 11

### Análisis de Confiabilidad de Instrumentos

#### Análisis de Confiabilidad para Instrumento: MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS

---

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>0.869</b>
Nº Ítems	19
N	19

---

#### Análisis de Confiabilidad para Instrumento: SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

---

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>0.942</b>
Nº Ítems	36
N	36

---

Un instrumento es considerado confiable cuando su valor del coeficiente alfa de Cronbach es por lo menos 0.70; de lo anterior se puede decir que los instrumentos son confiables.

## ANEXO 12

### Carta de presentación a la institución



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

Trujillo, 09 de junio de 2023

**CARTA N° 333-2023-UCV-VA-EPG-F01/J**

Mc. Víctor Eduardo de la Cruz Tirado

Director

HOSPITAL DISTRITAL EL ESFUERZO - FLORENCIA DE MORA

Presente. -

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante **ALEJANDRO CASTILLO CEVERINO LOYOLA**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO, 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral, del personal de un hospital público 2023.

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

**Atentamente.** -



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

Instrumentos de recolección de datos.

## ANEXO 13

### Autorización para la ejecución del estudio de investigación.



AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Florencia de Mora, 15 de Junio 2023

**MAG.: RICARDO BENITES ALIAGA**  
**JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO – TRUJILLO**  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.**

Presente.

Es grato dirigirme a ustedes, para hacerle llegar el cordial saludo de H.D. El Esfuerzo del Distrito de Florencia de Mora y al mismo tiempo informale que esta Direccion ACEPTA; la Carta presentada por su Direccion, respecto a la solicitud presentada a favor del alumno **ALEJANDRO CASTILLO CEVERINO LOYOLA**, para el desarrollo de su tesis denominada: **"RELACION ENTRE LA MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE UN HOSPITAL PUBLICO DE TRUJILLO 2023"**, a quien se le brindara todas las facilidades para el desarrollo de la tesis antes mencionada.

Atentamente.



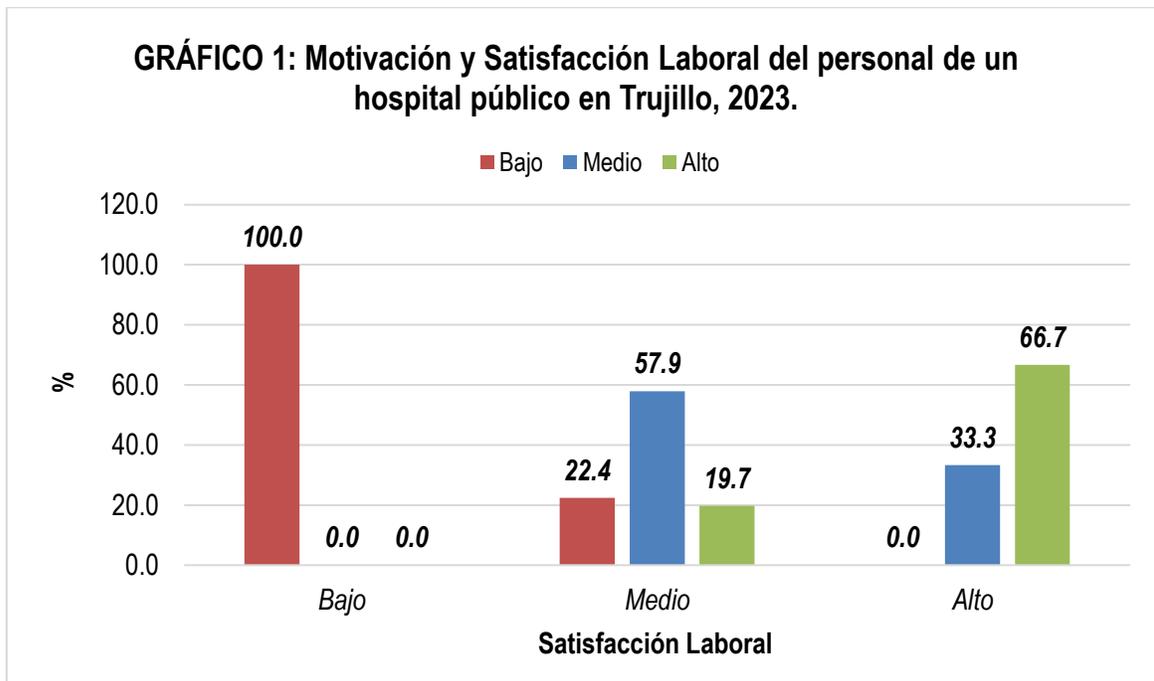
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
UTEB N° 8 T.E.  
NO. DE EMPLEADO  
M.C. Víctor Eduardo De La Cruz Tirado  
CAMP 78697  
DIRECTOR

*Reabida 15/6/23*  
*12.55*

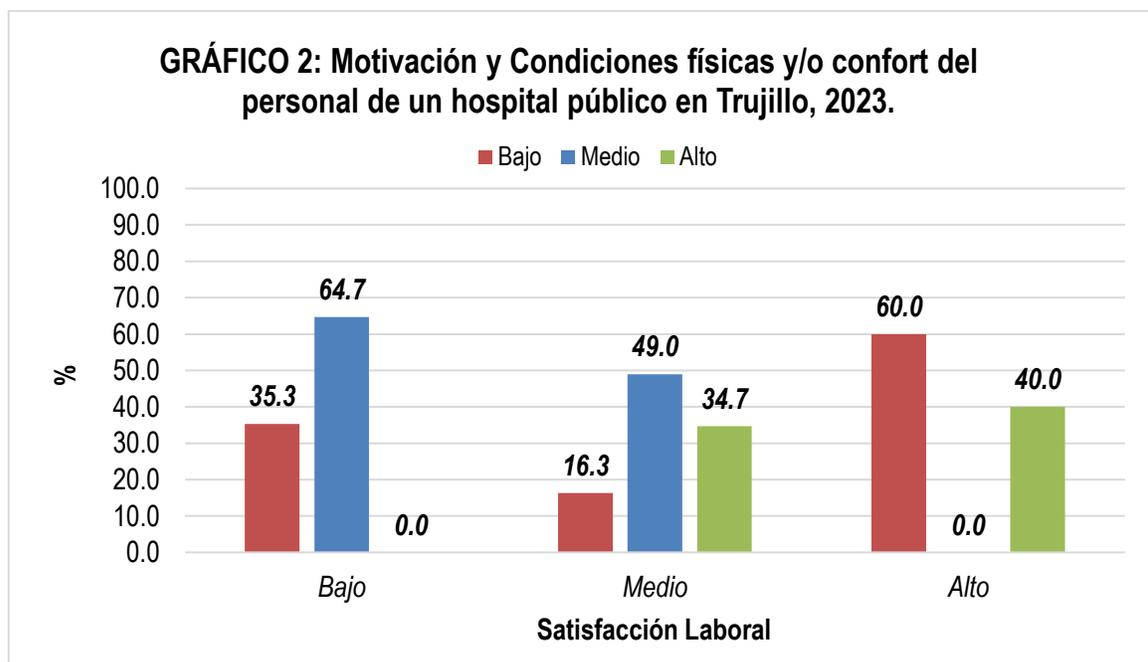
**"Juntos por la Inversion"**

Calle: 18 de Mayo 1356(Florencia de Mora) Pag. Web:hospesfuerzo@hotmail.com

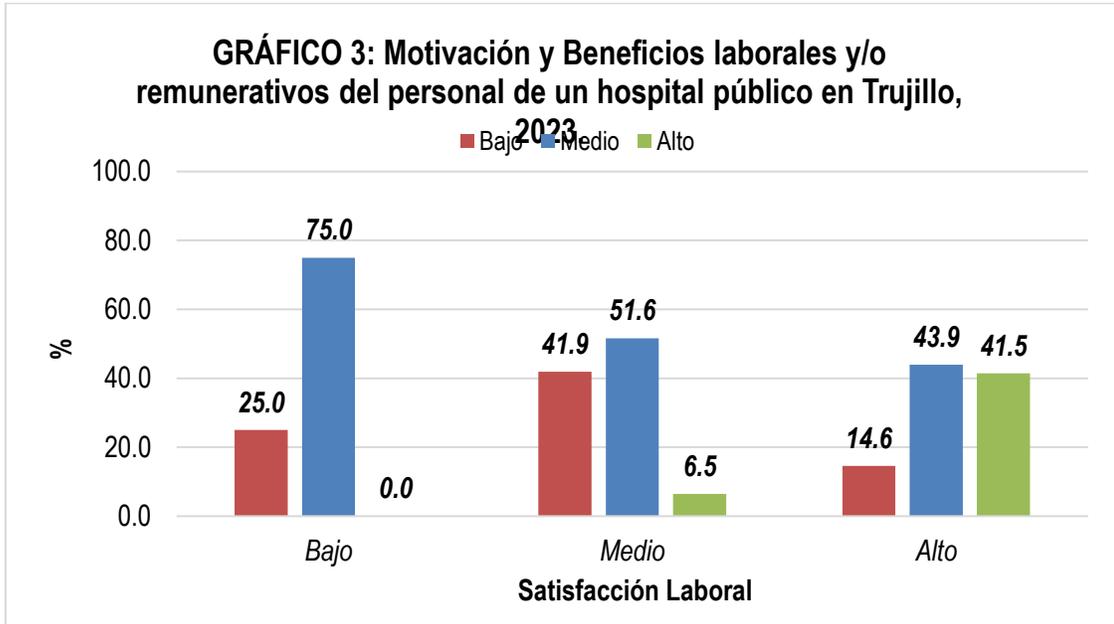
## ANEXO 14



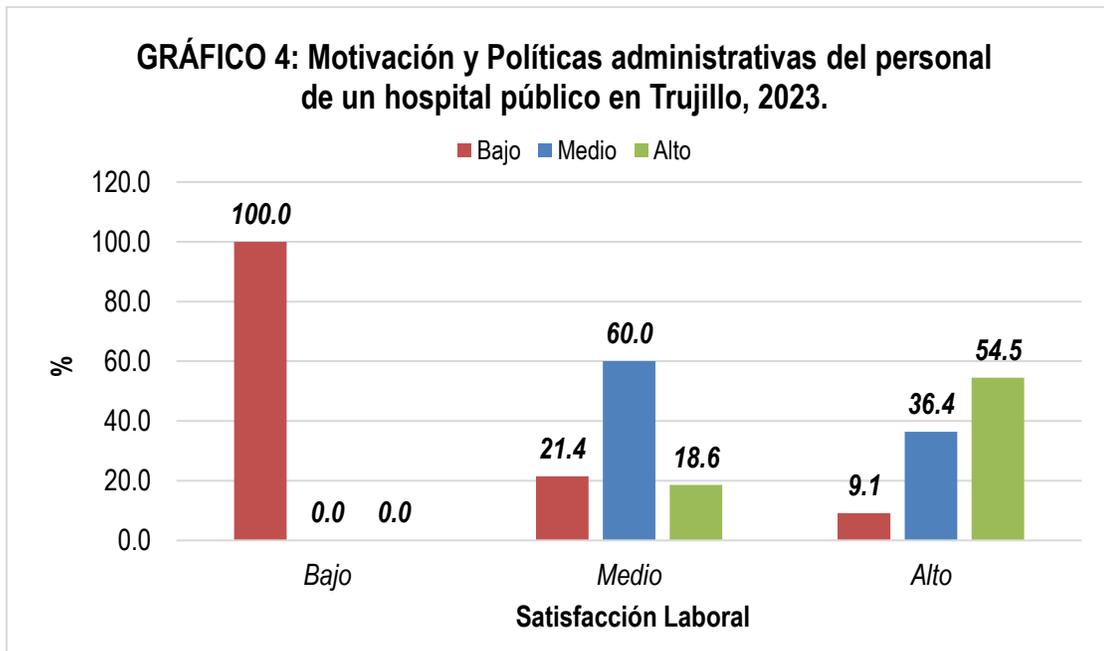
## ANEXO 15



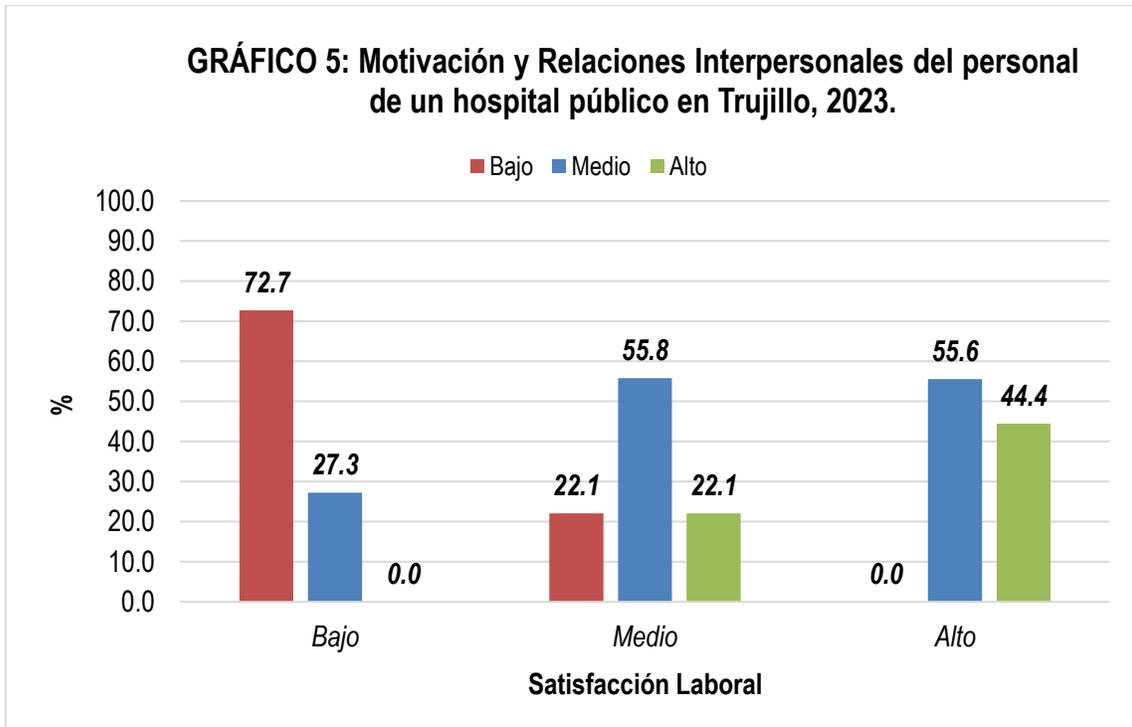
**ANEXO 16**



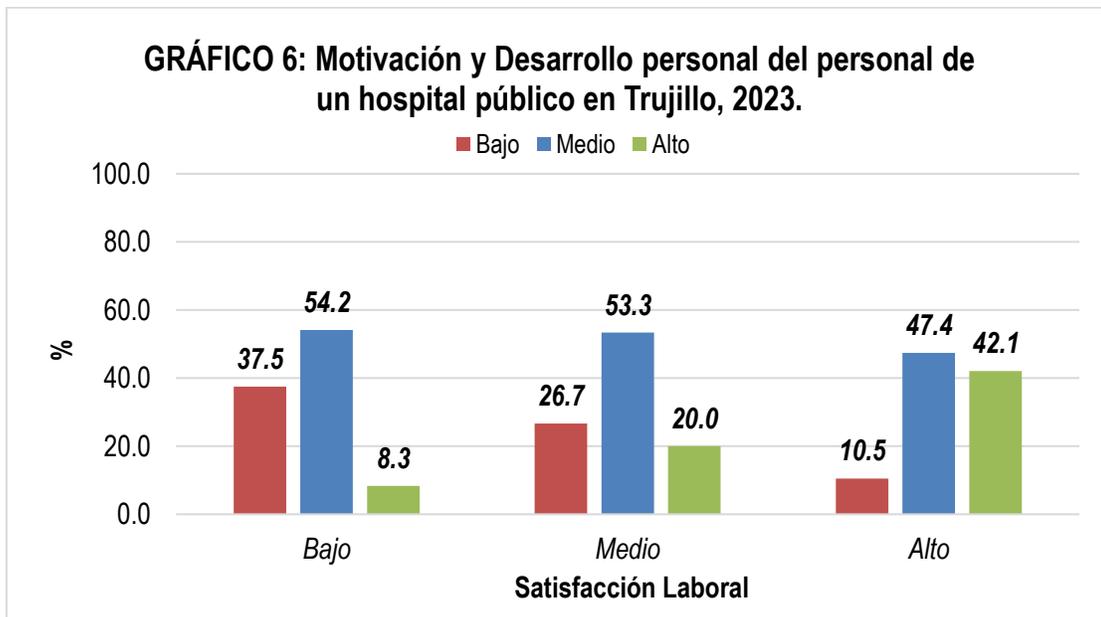
**ANEXO 17**



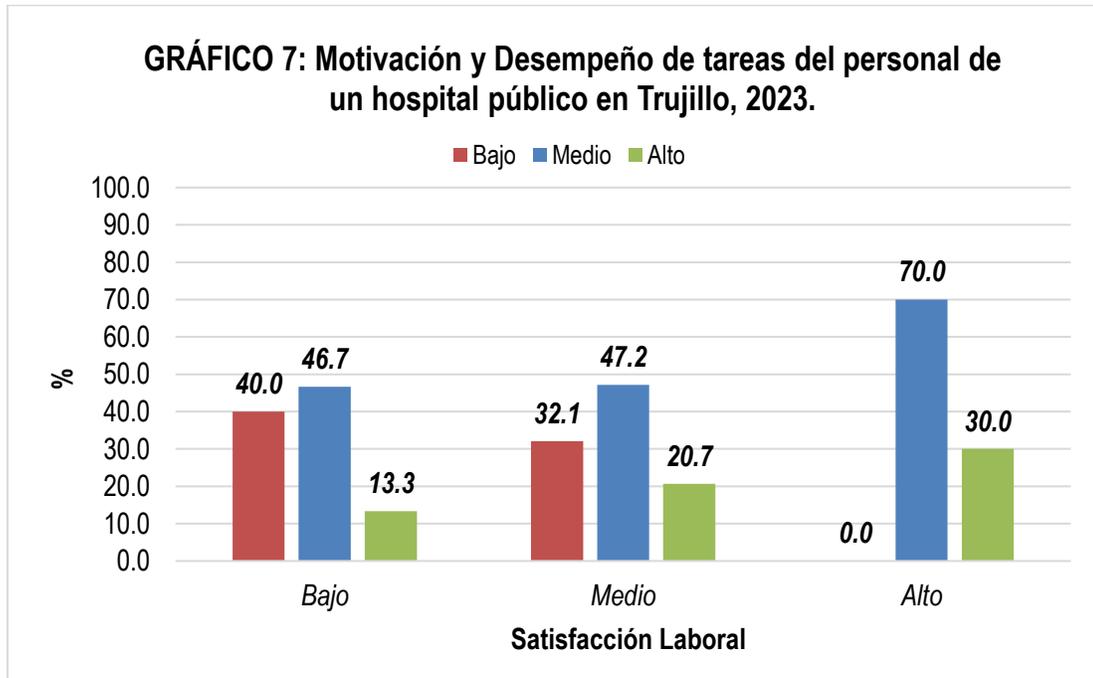
## ANEXO 18



## ANEXO 19



## ANEXO 20



## ANEXO 21

