



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Relación entre satisfacción laboral y motivación intrínseca del
profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023**

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

AUTORA:

Tello Mendoza, Fiorella Leonor (orcid.org/0000-0002-6924-2070)

ASESORES:

Dra. Chavarry Ysla, Patricia del Rocio (orcid.org/0000-0003-0575-3717)

Mg. Ñique Carbajal, Cesar Armando (orcid.org/0000-0001-6442-9656)

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, Mauro y Elizabeth, que son el regalo más bello que Dios me ha dado, quienes han sabido guiar mis pasos cada día a través de sus enseñanzas y su amor incondicional, brindándome su apoyo y la fortaleza para seguir desarrollándome como persona y profesional, afrontando así los retos que se me presenten en la vida.

A mi hermano, Antonio; por su ejemplo de lucha constante y por la fuerza que me transmite para seguir cumpliendo con mis metas trazadas, tanto personales como profesionales, y quien a pesar de la distancia siempre está pendiente de mí y feliz de compartir mis éxitos.

A mi querida ahijada, Valeskita; quien es la personita más especial en mi vida, por todo el amor y admiración que me demuestra cada día; para quien quiero ser su ejemplo a seguir, y así en un futuro logre ser una gran profesional.

A mi novio, Arturo, por su amor, apoyo, comprensión y sobre todo por ser mi empuje constante durante todo este proceso, para poder salir adelante y culminar con éxito el presente trabajo de investigación, demostrándome estar orgulloso de mí y de mi crecimiento profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios Padre Todopoderoso, por darme la vida, la salud y todo lo que tengo alrededor y puedo disfrutar. Gracias Padre por permitirme culminar este trabajo de investigación e iluminar mis días con tus bendiciones, fortaleciendo mi fe a través de la oración.

A los Profesionales de salud, quienes laboran en Clínica Unión SAC, por su tiempo y colaboración durante el desarrollo del presente estudio.

A la Escuela de Post Grado, de la Universidad César Vallejo, por forjar personas triunfadoras, y abrirme las puertas a un futuro exitoso, permitiéndome contribuir, con un trabajo especializado, para el desarrollo del país.

A mis Asesores, el Mgtr. Ñique Carbjal Cesar Armando y la Dra. Chavarry Ysla Patricia Del Rocío, por su orientación y aportes, durante todo el proceso de este trabajo de investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVARRY YSLA PATRICIA DEL ROCIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Relación entre satisfacción laboral y motivación intrínseca del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023", cuyo autor es TELLO MENDOZA FIORELLA LEONOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVARRY YSLA PATRICIA DEL ROCIO DNI: 16658907 ORCID: 0000-0003-0575-3717	Firmado electrónicamente por: CHAVARRYP el 10- 08-2023 09:42:15

Código documento Trilce: TRI - 0628189



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TELLO MENDOZA FIORELLA LEONOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre satisfacción laboral y motivación intrínseca del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
FIORELLA LEONOR TELLO MENDOZA DNI: 43080853 ORCID: 0000-00026924-2070	Firmado electrónicamente por: FTELLOME23 el 30-07- 2023 08:08:26

Código documento Trilce: TRI - 0628190



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL 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	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis .	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Correlación: Satisfacción Laboral (SL) y Motivación Intrínseca (MI)	18
Tabla 2	Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral (SL).....	18
Tabla 3	Descriptivo de dimensiones de la satisfacción laboral (SL).....	19
Tabla 4	Descriptivo de la variable motivación intrínseca (MI).....	19
Tabla 5	Descriptivo de dimensiones de la motivación intrínseca (MI)	20
Tabla 6	Test de normalidad.....	21
Tabla 7	Correlación: Dimensiones de la SL y la MI.....	22
Tabla 8	Generación de baremos satisfacción	50
Tabla 9	Análisis de fiabilidad.....	50
Tabla 10	Generación de baremos motivación	52
Tabla 11	Análisis de fiabilidad	52

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre satisfacción laboral y motivación intrínseca del profesional de salud, en una entidad privada de Chiclayo, 2023. El cual se desarrolló a través de una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional; la muestra estuvo conformada por 50 profesionales de la salud, entre ellos; profesional en medicina, enfermería y personal técnico en enfermería, laboratorio y farmacia. Se emplearon dos cuestionarios validados, a través de una encuesta como método de recolección de datos. Los resultados muestran que existe una relación moderada entre las variables satisfacción laboral y motivación intrínseca al presentar un coeficiente de correlación de 0.470 y el p-valor (0.001), lo que permite confirmar la primera hipótesis. Concluyendo que existe una relación moderada con un impacto positivo y directo, entre la satisfacción laboral y la motivación intrínseca de los profesionales de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023. Demostrando el estudio, que el nivel de motivación intrínseca, es decir, los estímulos que afectan al entorno en el que se desarrollan los colaboradores, influyen directamente en la satisfacción laboral, lo que a su vez afecta en el servicio brindado a los pacientes.

Palabras Clave: Satisfacción laboral, motivación intrínseca, profesional de la salud, beneficios laborales, desarrollo personal.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between job satisfaction and intrinsic motivation of health professionals in a private entity in Chiclayo, 2023. It was developed through a quantitative, descriptive and correlational methodology; the sample consisted of 50 health professionals, including medical, nursing and technical personnel in nursing, laboratory and pharmacy. Two validated questionnaires were used, through a survey as a method of data collection. The results show that there is a moderate relationship between the variables job satisfaction and intrinsic motivation with a correlation coefficient of 0.470 and a p-value (0.001), which confirms the first hypothesis. It is concluded that there is a moderate relationship with a positive and direct impact between job satisfaction and intrinsic motivation of health professionals in a private entity in Chiclayo, 2023. The study demonstrates that the level of intrinsic motivation, that is, the stimuli that affect the environment in which the collaborators develop, have a direct influence on job satisfaction, which in turn affects the service provided to patients.

Keywords: Job satisfaction, intrinsic motivation, health professional, job benefits, personal development.

I. INTRODUCCIÓN

Los profesionales de la salud se sitúan en un inicio del proceso en brindar servicios y cumplen un rol fundamental en la atención centrada en el individuo. Estos profesionales se enfrentan diariamente a una amplia gama de situaciones en el entorno laboral.

Siendo pues la satisfacción laboral (SL) y la motivación intrínseca (MI), quienes presentan un impacto crucial para los fines de una evaluación individual dentro de un equipo laboral, haciendo que las personas se desarrollen plenamente en sus labores y mantengan una postura gratificante en sus tareas diarias. Es por ello que, la motivación desempeña una tarea de suma importancia para alcanzar la satisfacción, convirtiéndose en un claro elemento en el entorno laboral. Es usual que, para el profesional de salud, el trabajo representa más que una mera supervivencia, un factor necesario para su crecimiento personal y profesional. (Venegas et al., 2022)

De este modo, pueden influir en el rendimiento profesional y la productividad, lo que permite que la organización pueda alcanzar sus objetivos (Flores, 2018). Esto es especialmente relevante para las entidades públicas y privadas, dado que el desempeño está estrechamente relacionado con la SL y MI del profesional de salud, teniendo cierta relevancia dentro de la eficiencia y eficacia del cuidado que brindan a las personas y, por ende, repercutiendo en sus actividades laborales ya sea de manera favorable o desfavorable.

Por lo cual la SL es quien ha conllevado a la adaptación en determinado puesto de trabajo, donde en muchas oportunidades se observa la reducción de la calidad de las circunstancias, además de las bajas remuneraciones y algunos agentes tanto externos como internos que agotan la estabilidad laboral, teniendo un entorno organizativo clínico autoritario, rígido, con falta de apreciación, repleto de reglas inamovibles y en el que prevalece una carga de trabajo excesiva en términos asistenciales. Todos estos factores pueden contribuir al desinterés y al descontento en su labor diaria de los profesionales de la salud (Monsalve & Fuentes, 2018).

Es así que puede estar ligada claramente con la MI del profesional de salud, ya que se puede definir como el entusiasmo natural y las ganas de experimentar alguna

labor por sí mismo, siendo descrita como la exploración fundamental para el desarrollo cognitivo y social, representando la principal fuente de felicidad y energía vital (Aguilar et al., 2018).

En la actualidad, la comunidad demanda que el trabajador de la salud alcance la realización personal y lo que les permita mejorar sus habilidades y capacidades. Siendo esencial dentro del ámbito laboral para que puedan proporcionar un servicio de alto nivel a favor de las personas atendidas. Por lo tanto, es necesario que estén orientados con la estrategia y no se limiten por normas administrativas. Permitiendo de esta manera brindar prestaciones de calidad, siendo eficientes y eficaces, puesto que, su desempeño es evaluado en función de su comportamiento, valores, actitudes y habilidades demostradas en su área de trabajo. Teniendo en cuenta los factores que son acreditados por cada institución para poder garantizar la eficiencia, en cuanto a la SL y MI del profesional de salud en sus tareas, mostrando una mayor inclinación y compromiso hacia el paciente a fin de brindar el cuidado adecuado y oportuno (Venegas et al., 2022).

Sin embargo, los profesionales de la salud muchas veces pueden verse afectados por múltiples factores, como por ejemplo la escasez de, tiempo para el descanso, la organización, la continua formación académica, la realización de alguna especialidad, entre otros, los cuales pueden crear la insatisfacción laboral y por lo tanto la desmotivación de los mismos, es así que al evidenciarse estudios realizados a nivel internacional y nacional, siendo escasos a nivel local es que creo necesario realizar este tipo de estudio dentro de una entidad privada, puesto que al ser una empresa constituida por doce socios mayoritarios, que recibe ingresos diarios y cuenta con profesionales de la salud calificados, evidenciando su realidad, los resultados pueden servir como aporte para estudios posteriores.

Así, considerando todo lo expuesto, se formuló como pregunta de investigación ¿Existe relación entre SL y MI en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023? Planteando como objetivo principal; determinar la relación entre SL y MI del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023. Y como objetivos secundarios, identificar el nivel de SL en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023, además identificar el nivel de MI en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023 y también el

identificar la relación entre las dimensiones de la SL con la MI en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023.

Además, la investigación se justificó teóricamente en vista que, a través de teorías se busca identificar los componentes que apoyan a la satisfacción laboral y cómo esta puede intervenir en la motivación intrínseca del profesional de salud. Siendo los resultados de este estudio, los que pretendieron proporcionar conocimientos teóricos valiosos y guiar intervenciones prácticas dirigidas a mejorar el bienestar y desempeño del profesional de salud, así como la naturaleza de las prestaciones brindadas a los pacientes en dicha entidad privada. Además, se justificó desde un panorama práctico por la relevancia de comprender y mejorar la comodidad en el trabajo del profesional de la salud dentro de determinada institución. Pudiendo identificar los factores que influyen en estas variables y desarrollar estrategias prácticas para promover un entorno laboral satisfactorio. Y desde una parte metodológicamente, se justificó, basándose en la necesidad de utilizar métodos de investigación adecuados para reunir y examinar datos significativos, ya que mediante la aplicación de una encuesta fue posible la obtención de la información cuantitativa sobre las variables.

Asimismo, se propusieron como conjetura general de la investigación: Existe relación significativa entre satisfacción laboral respecto a la motivación intrínseca del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023. En tanto, las específicas son: (i) Existe un nivel alto de satisfacción laboral en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023; (ii) Existe un nivel alto de motivación intrínseca en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023; y (iii) Existe relación significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral con la motivación intrínseca del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Con el fin de obtener una comprensión del estado actual de las variables de investigación, se realizaron consultas en varias bases de datos, lo que condujo a la identificación estudios antepuestos a nuestra investigación, donde se obtuvo:

A nivel internacional, en México, Pozos et al. (2022) Investigaron conexión de SL y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables en un hospital público en Guadalajara. Haciendo uso de metodología con enfoque cuantitativo, correlacional-transversal. La muestra fue de 151 profesionales de la salud, empleando un cuestionario. Los resultados demostraron existe conexión entre la variable SL y la MI, al presentar una correlación de Spearman un ($\rho=0.172$) y una significancia de ($p<0.05$), demostrando que predomina una ligera relación entre las variables. Por lo tanto, concluyeron que si existe relación positiva entre los constructos de estudio.

Así mismo, en México, Brito et al. (2022) inquirieron sobre la SL y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería, tuvo como propósito examinar el ajuste de las asociaciones estructurales internas de la SL. Utilizó una metodología cuantitativa, transversal. Su muestra fue de 71 pasantes de enfermería, aplicándoles una encuesta. Los hallazgos evidenciaron la existencia de la asociación entre las variables SL y las escalas de engagement, con una correlación de Pearson de ($\rho=0.712$), y una significancia de ($p<0.001$), obteniendo un grado aceptable de asociación; por lo tanto, concluyeron que la SL se reúne positivamente con el vigor de las enfermeras de la organización.

Por otro lado, en el ámbito nacional, en San Martín, Solorzano (2023) investigó, condiciones laborales y MI en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022. Tuvo como finalidad determinar la asociación de las condiciones laborales y MI en enfermeras de un hospital público en Tocache. La metodología utilizada fue con un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental. Su muestra fue conformada por 80 enfermeras, aplicándoles un cuestionario. Y se evidenció una relación entre las constantes a través de la Rho de Spearman resultando en un índice de 0.747 y una significancia menor a 0.05; por lo tanto, concluyendo en

afirmar la existencia de una asociación directa y significativa entre el estado laboral y la motivación intrínseca.

Del mismo modo, en Moquegua, Zapata (2023) indagó, motivación y SL del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022, planteo como objetivo principal, determinar la asociación entre la motivación y la SL en trabajadores del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua. Haciendo uso de una metodología cuantitativa correlacional. Su muestra fue de 50 técnicos en enfermería. Hallando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.776 y una significancia de 0.000, demostrando que existe una relación alta y positiva entre la motivación y la satisfacción laboral. Concluyendo que fortalecer la motivación tendrá una trascendencia positiva en la SL.

De igual forma, en Lima, Tinoco (2022) investigó, motivación y SL del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022, formuló como objetivo, determinar la conexión entre la motivación y la SL en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, en el año 2022. Haciendo uso de un enfoque metodológico cuantitativo correlacional. Para la aplicación de la encuesta se tuvo una muestra de 76 enfermeras. Encontrando así la existencia de una conexión directa, alta y significativa entre las variables al presentar una correlación y significancia de ($r=0.907$ y $p=0.000$) respectivamente, aceptando la conjetura general del estudio. Concluyendo que la motivación afecta en gran medida en la SL en los colaboradores de la investigación.

Acorde con el tema, en Lima, Quispe (2022) investigó, asociación entre la MI y el desempeño laboral en profesionales que laboran en un centro de salud 2022, tuvo como propósito determinar la asociación entre la MI y el desempeño laboral en profesionales de la salud que laboran en un centro de salud. La metodología que utilizó, fue con un enfoque cuantitativo correlacional. Su muestra fue de 80 profesionales que laboran en dicho centro hospitalario. Los hallazgos mostraron que existe una correlación positiva entre la MI y el desempeño laboral, a través de un coeficiente de correlación Spearman de 0.556 y un nivel de significancia de 0.000, aceptando la conjetura alterna, del mismo modo, el 12,5% de los trabajadores obtuvieron un nivel bajo de motivación, mientras que el 63,7%

presentaron un nivel medio y el 23,8% un nivel alto. Concluyó que existe relación significativa entre la MI y el desempeño laboral en los colaboradores del estudio.

Por otra parte, en Trujillo, Caceda (2021) investigó sobre, motivación y SL de los colaboradores del centro de salud mental comunitario Fortaleza del Sol – Chao, tuvo como finalidad determinar la relación entre la motivación y la SL de los colaboradores del centro de salud mental comunitario Fortaleza del Sol – Chao. Haciendo uso de una metodología cuantitativa, tipo descriptiva correlacional, no experimental transversal. Su muestra fue de 30 colaboradores. Los hallazgos mostraron que el 40% de los trabajadores expresaron percibir una motivación intrínseca media, el 37% a un nivel alto, y solo 23% obtuvieron un nivel bajo. Llegando a la conclusión que para lograr una excelente SL la estrategia más adecuada para poder implementar, es a través de la motivación del personal, es decir a mejor motivación mayor será la SL.

Además, en Apurímac, Ccosi (2021) investigó sobre, motivación y SL de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, tuvo como objetivo establecer la conexión existente de la motivación y SL de los trabajadores de salud en un hospital de Apurímac. Haciendo uso de una metodología cuantitativa de tipo básica correlacional, no experimental transversal. Su muestra fue de 94 trabajadores de salud de un hospital público de Apurímac. Obteniendo como resultados, que existe relación directa y baja, entre la motivación y la SL de los trabajadores con un Rho Spearman de 0. 257 y un valor de significancia de 0,012, aceptando la H1. Un 76% de los mismos presentaron un nivel de satisfacción laboral medio y un 24 % con un nivel de satisfacción alto, por consiguiente, en la dimensión de reconocimiento personal y social existe un nivel bajo de satisfacción con un 31%. Concluyendo que existe una conexión significativa entre motivación y SL.

De igual forma, en Cusco, Larrea (2021) investigó, motivación y su incidencia en la SL del profesional de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020, tuvo como propósito, determinar la conexión entre motivación y SL. Haciendo uso de una metodología con enfoque cuantitativo correlacional. Su muestra fue de 200 profesionales de enfermería del hospital regional. Obtuvo como hallazgos que existe una conexión leve positiva entre las variables SL y motivación al presentar

una $\rho=0.291$ y una significancia de 0.001. Concluyendo y afirmando que hay una conexión significativa entre los niveles de motivación y SL en las enfermeras que trabajan en el Hospital Regional de Cusco.

Del mismo modo, en Pasco, Alcantara & Alvarado (2020) investigaron, motivación y SL de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, como propósito tuvo determinar la asociación entre motivación y SL de los trabajadores del centro de salud de Huariaca. Haciendo uso de metodología cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental. Su muestra fue de 23 colaboradores contratados y nombrados. Los resultados mostraron una asociación directa entre la motivación y la SL de los trabajadores del centro de salud de Huariaca, con un Rho Spearman de 0,920 y una significancia de 0,000, aceptando la conjetura alterna. Concluyeron que existe asociación directa entre la motivación y la SL de los trabajadores del centro de salud.

Además, en Ayacucho, Montes & Diaz (2019) investigaron, motivación y SL del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018, tuvieron como propósito, determinar la conexión que existe entre el grado de motivación y el nivel de SL del personal de enfermería. Con una metodología de enfoque cuantitativa correlacional, aplicando como instrumentos dos cuestionarios y con una muestra conformada por 50 enfermeros. Obtuvieron como hallazgos una relación moderada entre la motivación y la SL ($r=0.488$) y una significancia de ($p<0.000$), teniendo un impacto positivo y directo. Concluyendo en la existencia de la conexión entre las variables, evidenciando la existencia de una conexión entre las dimensiones de retroalimentación y autonomía para la realización de actividades.

Por su parte, en Cajamarca, Espinosa & Estrada (2019) investigaron, motivación, satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la red de salud II, tuvieron como propósito, determinar la asociación que existe entre motivación, satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos. Utilizaron una metodología con enfoque cuantitativo, básico no experimental. Su muestra fue de 47 colaboradores administrativos. Los hallazgos que obtuvieron, fue un coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0,407 el cual indicó un nivel de correlación moderado, siendo la correlación muy significativa de 0,004, asegurando

que existe asociación directamente proporcional entre la motivación y la SL en los trabajadores. Llegaron a la conclusión que la motivación y desempeño laboral están directa y significativamente asociadas, de este modo, si la empresa fija metas, el trabajador se verá motivado para alcanzarlas y así obtener remuneraciones a través de la productividad.

Y en el ámbito local, en Chiclayo, Carranza & Nole (2023) investigaron. Engagement y SL en profesionales de una institución de salud pública de Chiclayo, 2022, plantearon como propósito general determinar la conexión entre ambas variables. Haciendo uso de una metodología cuantitativa, descriptiva-correlacional. Su muestra fue de 87 profesionales, con un rango de edad de 24 a 75 años, a quienes se les aplicó como instrumento, el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-15). Obtuvieron como hallazgos, la existencia de una conexión significativa y positiva entre las variables; siendo evidenciado según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0.756$) y una significancia de ($p=0.000$). Llegaron a la conclusión que, a niveles más altos de SL, mayor será el engagement de los trabajadores.

Del mismo modo, en el ámbito local, Bances (2021) investigó, motivación extrínseca y SL del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque, tuvo como propósito determinar la asociación que existe entre motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud. Haciendo uso de una metodología cuantitativa-correlacional. Su muestra fue de 120 trabajadores del hospital Belén, aplicándoles una encuesta. En los hallazgos que se obtuvo, la existencia de una asociación entre las variables motivación extrínseca y SL teniendo un ($\rho=0.678$) y una significancia de ($p<0.05$), señalando una alta correlación positiva y directa entre las variables. Concluyó que una mayor parte de los encuestados afirman tener un nivel regular de SL, debido a que perciben una escasa posibilidad para el desarrollo personal y las conexiones sociales.

Asimismo, en Chiclayo, Romero (2021) investigó, motivación y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque, tuvo propósito determinar la concordancia entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores. Haciendo uso de una metodología cuantitativa, tipo descriptivo correlacional, no experimental. Su muestra fue de 32

colaboradores entre profesionales de la salud a cargo de las diferentes estrategias sanitarias y etapas de vida y personal técnicos - administrativos que vienen realizando sus actividades de manera presencial, mixta y remota. Los hallazgos que obtuvo fueron, el 91% presenta un nivel de motivación moderado y solo el 3% un nivel bajo. Concluyó que se distingue menores índices de MI, lo que se explica a través de la situación en la coyuntura actual, donde el estrés cumple un rol importante en la labor que deben desempeñar los trabajadores en sus puestos laborales.

Respecto a las bases teóricas, se dirige hacia dos aspectos fundamentales: la SL y la MI, de los profesionales de la salud en el ámbito privado.

La Satisfacción Laboral se conceptualiza como cuánto le agrada a la persona su trabajo considerando que trabajar es parte importante de su vida. Si los empleados se sienten respetados y satisfechos con su trabajo podría ser muestra de un buen trato. Así, una buena satisfacción conllevará a una mejora en el desenvolvimiento profesional, lo cual repercute en los resultados de la organización. De esta manera, la satisfacción es el impulso de la retención y productividad del personal. Satisfacción que puede verse afectada por diferentes factores motivadores, como la calidad de la supervisión, las recompensas, las relaciones con el grupo de trabajo, las oportunidades de progreso, entre otros aspectos (Ali & Anwar, 2021). Debido a que la SL de los profesionales de la salud es un aspecto crucial de la calidad en la atención que brindan, siendo fundamental realizar evaluaciones periódicas de la satisfacción laboral y tomar medidas de perfeccionamiento para abordar las áreas que presenten resultados insatisfactorios. Estas prácticas deben ser implementadas de manera obligatoria por parte de cualquier equipo de gestión (Atalaya, 2018).

De esta manera, la relevancia de la SL de los trabajadores consigue equipararse a su nivel de competencia científico-técnica o a la disponibilidad de tecnología adecuada. Para implementar un modelo de calidad total, es necesario comprender la satisfacción de los trabajadores (Bonillo & Nieto, 2010). Considerándose a la SL, como uno de las señales esenciales para fomentar la mejor atención, debido a que el personal evidencia sus emociones según la situación y las condiciones en las que trabajen (Venegas et al., 2022). Siendo la SL crucial para los profesionales de

la salud, ya que puede influir en su desarrollo de habilidades y desempeño en el trabajo. Cuando los profesionales de la salud están complacidos con su trabajo, es más probable que estén motivados intrínsecamente, lo que se convierte en una mayor eficiencia y eficacia en la atención a los pacientes (Atalaya, 2018).

La SL está influenciada por dos agentes: los motivacionales, que se relacionan con aspectos internos y se alinean con los componentes citados en el modelo de atributos del cargo, y los elementos higiénicos, que se centran en las circunstancias laborales en general y pueden generar insatisfacción si no son adecuados o están ausentes. Estos agentes incluyen:

Salario y beneficios: los salarios y beneficios incluyen los ingresos económicos, el salario base, las vacaciones y los incentivos salariales. La remuneración constituye una valiosa recompensa que puede impulsar al personal a incrementar su desempeño.

Seguridad laboral: Se refiere a la confianza en la estabilidad y permanencia del empleo, tanto en lo que respecta a la organización como a la planificación personal y económica.

Oportunidades de promoción: Promoción dentro de la organización, el avance en el aspecto económico y en el crecimiento personal, con la facultad de establecer metas y objetivos adicionales.

Condiciones de trabajo: engloban el horario de trabajo, los rasgos inherentes al puesto, las instalaciones y los materiales usados.

Estilo de supervisión: se refiere a la forma en que la institución supervisa y controla la tarea del empleado. Ello puede tener un impacto directo en las condiciones laborales y, por lo tanto, en la SL

Ambiente social de trabajo: Se considera las interacciones y relaciones sociales que se desarrollan entre colegas (Atalaya, 2018).

Del mismo modo los factores motivacionales son importantes porque están relacionados con la SL, como el sentido de logro, el reconocimiento y el crecimiento personal. Estos aspectos internos son fundamentales para los empleados, y así se sientan complacidos y motivados en su labor (Andrade et al., 2021). Por lo tanto, de acuerdo a Chocano & Pacheco (2021) mencionan siete dimensiones de la

satisfacción laboral, de suma relevancia para el confort y motivación de los profesionales. Estas dimensiones son:

Condiciones físicas: que son el ámbito físico del trabajo, como la iluminación, la temperatura, el ruido, el espacio de trabajo, entre otros. La satisfacción en esta dimensión está relacionada con la comodidad y seguridad del ambiente laboral (Figuerola et al., 2020).

Beneficios laborales: que son los beneficios adicionales que reciben los empleados, como seguros de salud, planes de jubilación, días de vacaciones pagados, entre otros; siendo la satisfacción en esta dimensión relacionada con la percepción de recibir retribución adecuada por el trabajo realizado (Sánchez, 2020).

Políticas administrativas: las que hacen referencia a reglas establecidas en la entidad, inculcando respeto entre los empleados y un ambiente de trabajo adecuado (Espinoza & Estrada, 2019).

Relaciones sociales: siendo las interacciones y relaciones que los empleados tienen con sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados (Sanchez, 2023).

Desarrollo personal: es el proceso continuo de la persona impulsado por el proceso de que entiendan mejor ellos mismos, así como adquirir y mejorar habilidades para manejar mejor sus fortalezas y debilidades (Coopersmith, 2022).

Desempeño de tareas: cuando un empleado lleva a cabo sus actividades laborales y las habilidades y competencias que demuestra en el proceso (Espinoza & Estrada, 2019).

Relación con la autoridad: forma en que un empleado percibe el trato de su superior directo y de los supervisores en conexión con las responsabilidades diarias dentro del trabajo (Espinoza & Estrada, 2019).

Por otro lado, con respecto a la motivación intrínseca, se basa en la experiencia y la satisfacción personal que se obtiene al realizar una tarea. Se relaciona con la autonomía, es decir, la capacidad de tener control y libertad sobre el trabajo que se realiza (Pelicioli, 2023).

Además, está relacionada con la proporción de aplicar conocimientos y habilidades propios, recibir reconocimiento por el trabajo realizado y evaluar la propia ejecución.

También implica la responsabilidad personal y el progreso social y personal que se obtiene al realizar la tarea (Krieger, 2021). Entre esta motivación se encuentran las características del trabajo en sí, la responsabilidad, el logro, el reconocimiento por el mismo y el crecimiento o avance personal; siendo más fuertes que los factores motivacionales extrínsecos para incrementar la satisfacción laboral y el desenvolvimiento del personal (Ayalew et al., 2019).

Es así que la motivación, surge dentro del individuo, es decir, de sus propios deseos, intereses y valores (Martínez, 2020). Siendo la motivación, la que puede ser descrita de diversas maneras por diferentes autores, pero en general se coincide en que se refiere al grado de dedicación y empeño que las personas están dispuestas a poner en su trabajo (Fernández et al., 2019).

Siendo la MI en el trabajo, el nivel en el cual los empleados experimentan cambios en sus emociones en relación con la percepción que tienen sobre su propio rendimiento. Con el "Modelo de Características del Puesto", definiendo las circunstancias laborales que facilitan mayor grado de motivación intrínseca en el trabajo (Hacman & Oldham, 2018). En el cual se identifican cinco dimensiones que permiten analizar el alcance global del oficio según la motivación percibida por los empleados en términos de su contenido (Arrogante, 2018). Estas dimensiones son:

Variedad de habilidades: se refieren a la capacidad del puesto para involucrar al trabajador en una amplia gama de actividades que permitan el desarrollo de diferentes habilidades, talentos y capacidades (Villarreal & Terán, 2019).

Naturaleza de la actividad: indicando en qué medida el puesto requiere que el empleado identifique y realice las tareas desde el principio hasta el final (Alzagar et al., 2021).

Significación de la tarea: el efecto que el trabajo tiene en la vida de las personas, así también el reconocimiento y el aporte que proporciona a la organización (Arguello et al., 2020).

Autonomía: haciendo referencia al nivel de autonomía y libertad que el trabajo otorga al trabajador para planificar y llevar a cabo las tareas (Dignan, 2020).

Retroalimentación o feedback: siendo el nivel de información proporcionada al trabajador sobre su desempeño una vez que ha completado las tareas (Hacman &

Oldham, 2018). Siendo estas dimensiones cruciales para comprender y analizar la MI de los profesionales de salud en la entidad.

Por consiguiente, existen diversas teorías que se enfocan en diferentes aspectos de la motivación y proporcionan diferentes perspectivas sobre cómo las necesidades y los agentes internos y externos pueden influir en la motivación de las personas (Pérez, 2018).

Entre ellas la teoría de la pirámide de necesidades de Maslow, que se centra en las diferentes necesidades que los individuos tienen y cómo estas necesidades pueden jerarquizarse. Según Maslow, necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, de estima y de autorrealización, son las primordiales motivaciones que impulsan el comportamiento humano, por lo cual las personas buscan satisfacer estas necesidades sistemáticamente, iniciando con las más básicas hacia las necesidades más altas (Chiavenato, 2017).

Actualmente, se puede observar la realidad de una reducida conexión entre la SL y la MI en todos los entornos laborales, incluyendo las entidades de salud. Esto se debe a que la condición laboral está directamente influenciada por el nivel de motivación, el desempeño en las tareas y el interés en mejorar la salud de las personas. Estos factores contribuyen a crear un ambiente propicio y acogedor en todo momento. Siendo fundamental establecer relaciones interpersonales positivas entre los integrantes del cuerpo médico para cumplir con las necesidades de los individuos que reciben cuidados (Acosta N. , 2022). Así también, la importancia de la satisfacción del personal y su motivación laboral es cada vez mayor dentro de las organizaciones, puesto que es el principio de existencia de cualquier organización; reconociéndose que la satisfacción es parte del proceso de motivación. Mientras que la motivación es la conducta dirigida a una meta, la satisfacción se asocia con el cumplimiento (Ali & Anwar, 2021).

III. METODOLOGÍA

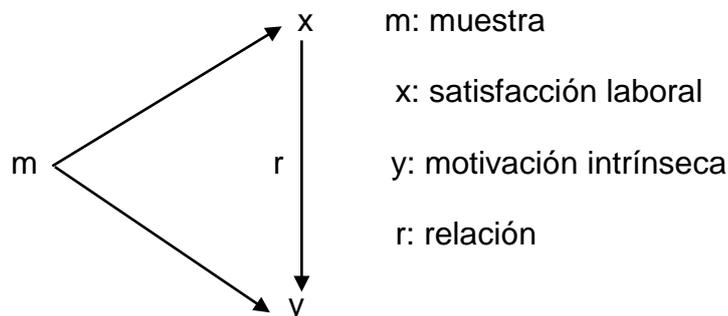
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En cuanto al enfoque y diseño de la indagación, se empleó una metodología cuantitativa, caracterizándose por el uso de métodos y procedimientos de medición de la unidad de análisis, muestreo, tratamiento estadístico y comprobación de hipótesis (Hernández et al., 2018). Con relación al nivel metodológico del estudio, se configuró como un estudio de carácter descriptivo-correlacional, porque la recolección de información ayuda a establecer el nivel de implicación entre las variables (Armijo et al., 2021).

3.1.2. Diseño de investigación

Asimismo, se siguió un diseño no experimental, porque se estudia el fenómeno tal y como se encuentra, describiendo y analizando las variables sin afectar las variables (Arias, 2020). Contando con el siguiente esquema de estudio:



3.2. Variables y operacionalización

La variable 1 corresponde a la satisfacción laboral, que se define conceptualmente como cuánto le agrada a la persona su trabajo considerando que trabajar es parte importante de su vida. Si los empleados se sienten respetados y satisfechos con su trabajo podría ser muestra de un buen trato (Ali & Anwar, 2021). Operacionalmente, la premisa fue examinada mediante sus siete dimensiones identificadas en un cuestionario con opciones de refutación en graduación Likert (ordinal), desde 1: Totalmente en desacuerdo a 5: Totalmente de acuerdo.

En cuanto a la variable 2: motivación intrínseca, se define conceptualmente como al grado de dedicación y empeño que las personas están dispuestas a poner en su

trabajo (Fernández et al., 2019). Es así que la motivación, surge dentro del individuo, es decir, de sus propios deseos, intereses y valores (Martínez, 2020). Operacionalmente, se define siendo medida a través de sus seis dimensiones reconocidas en un cuestionario con alternativas de contestación en graduación Likert (ordinal), a partir de 1: Totalmente en desacuerdo a 5: Totalmente de acuerdo.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Es el conjunto completo de personas o unidades que cumplen con los criterios definidos para ser objeto de investigación (Hernández et al., 2018). En ese sentido, la población estuvo conformada por 50 profesionales de la salud que trabajan en la entidad privada de Chiclayo. Se consideraron los siguientes discernimientos:

- **Criterios de inclusión:** para la muestra a los profesionales de la salud que aceptaron voluntariamente la aplicación del instrumento, entre ellos se consideró a profesionales en medicina, enfermería y personal técnico de enfermería, laboratorio y farmacia, que cuenten con más de seis meses de trabajo, y un rango de edad de 20 a 50 años, considerando este rango de edades porque abarca el mayor porcentaje de colaboradores en todos los estratos de la entidad privada.
- **Criterios de exclusión:** se tuvo en cuenta los cargos operativos y administrativos como, operarios de seguridad, limpieza y mantenimiento, administradores, contadores y técnicos en administración, mismos que no se tomaron en cuenta para el cálculo de la muestra.

3.3.2. Muestra

La muestra asumida en la investigación estuvo conformada por toda la población, considerando que es una población pequeña, quienes laboran en las diferentes áreas de la entidad privada, aplicándoles el instrumento.

3.3.3. Unidad de análisis

Siendo la unidad de análisis el profesional de salud de la entidad privada de Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicaron dos cuestionarios, como son, el de SL de Sonia Palma Carrillo y el de MI del "Job Diagnosis Survey de Hackman y Oldham", los cuales fueron validados en español (Hernández et al., 2018). Los instrumentos pasaron el proceso de validación dado que, son cuestionarios estandarizados, por un lado, el cuestionario de motivación fue extraído de Palomino (2020) y el cuestionario de SL de la autora Sonia Palma Carrillo. El cuestionario de SL estuvo compuesto por 36 preguntas, abarcando 7 dimensiones: condiciones físicas y confort, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, conexión con la autoridad, asociaciones interpersonales, desarrollo personal y desempeño de tareas. El nivel de satisfacción laboral se clasificó: alto (139-173), medio (113-138) y bajo (33-112), según el puntaje obtenido de la suma de las respuestas. Por su parte, el cuestionario de motivación estuvo compuesto por 23 preguntas, agrupadas en 5 dimensiones: autonomía para la realización de la tarea, identidad de la tarea, importancia de la tarea, variedad de la tarea y retroalimentación. El nivel de motivación del profesional se categoriza: alto (86-108), medio (70-85) y bajo (20-69), en función del puntaje obtenido. En resumen, el instrumento de estudio estuvo constituido por un total de 59 preguntas. Destacando que dicho instrumento cuenta con la aprobación del Comité Institucional de Ética (CIE Parecer 18 - 39, del 12/07/18).

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo el presente trabajo se presentó un documento formal para poder obtener el permiso, y así poder contar con la autorización respectiva para la ejecución del mismo, lo cual se pudo constatar con la respectiva firma del director médico de la entidad privada, con lo cual se consiguió poder aplicar el instrumento, y de esta manera se recolectaron los datos necesarios para la presente investigación. Posterior a ello se sensibilizó a los participantes sobre el objetivo del estudio y sobre el procedimiento de trabajo, se les explicó en todo momento que no existe ninguna obligatoriedad de participar, para lo cual los profesionales de salud firmaron un consentimiento informado, con el cual se dejó constancia de la participación voluntaria.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para la valoración y comprensión de los datos recogidos, se utilizó métodos estadísticos; como la estadística descriptiva, con la que se pudo medir cada una de las variables y determinar los porcentajes correspondientes; además, se empleó la estadística inferencial para inferir el comportamiento de las variables, haciendo uso de pruebas estadísticas como la correlación de Rho de Spearman (Cárdenas, 2018). Dicho análisis se realizó con el programa SPSS 25. En el que los datos obtenidos se clasificaron, tabularon y se mostraron en cuadros expresados en números (n) y porcentajes (%).

3.7. Aspectos éticos

Finalmente, el estudio tuvo como base los criterios éticos Belmont, respetando los principios de independencia, caridad, equidad y no afectación. Así como los lineamientos de ética de la presente casa de estudio. Así, se aplicó el principio de autonomía, de los encuestados al momento de la aplicación del instrumento, puesto que ellos realizaron la encuesta de manera individual sin tener ninguna coacción o predominio por parte de la autora, para que así su percepción no se vea influenciada. Resultando en datos que, a través del consentimiento voluntario de los encuestados, se incluyeron en el estudio. Así mismo se cumplió con el principio de beneficencia, ya que se tuvo como fin el evidenciar los factores que merman con la motivación laboral y como los mismos pueden impactar en la clase de la atención que brinda a sus pacientes. Del mismo modo, se cumplió con el principio de no maleficencia, ya que se presentó una breve introducción a los encuestados antes de aplicar la encuesta, sobre el propósito de la indagación y su procedimiento, se les explicó que no existe riesgo alguno, y que se mantiene el acuerdo de confidencialidad, de modo que los datos brindados fueron para uso exclusivo de la presente investigación. Y finalmente se tuvo en cuenta el principio de justicia, dado que no se realizó segregación alguna de carácter discriminatorio o de desigualdad, empleando criterios de inclusión y exclusión de los colaboradores, mencionados previamente en la investigación, manteniendo siempre la objetividad del estudio.

IV. RESULTADOS

Dando respuesta al objetivo general se muestra en la Tabla 1, la conexión moderada entre las variables principales, es directa y positiva (Rho: 0.470). Asimismo, el p-valor (0.001) es < 0.05, por ello se admitió la Ha: Existe relación entre la SL y MI por parte de los profesionales de salud en la entidad privada de Chiclayo.

Tabla 1

Correlación: Satisfacción Laboral (SL) y Motivación Intrínseca (MI)

			SL	MI
Rho de Spearman	SL	Coef. Relación	1,000	,470**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	MI	Coef. Relación	,470**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

Por otro lado, dando respuesta al primer objetivo específico, se hace al evidenciar la información en la Tabla 2, en la que los participantes (en su mayoría: 86%) consideraron que existe una satisfacción laboral moderada. Favorablemente, sólo el 14% menciona tener una elevada satisfacción en sus labores.

Tabla 2

Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral (SL)

	f	%
Medio	43	86,0
Alto	7	14,0
Suma	50	100,0

Así mismo la tabla 3 da respuesta también al primer objetivo específico al mostrar que los participantes consideraron que la V1D1 respecto a la infraestructura de la empresa se encuentra en un nivel moderado (52%); para la V1D2, la cual refiere a los beneficios económicos de los trabajadores, lo consideran en un nivel medio

(50%); para la V1D3, respecto a las directrices establecidas por la empresa, se encuentra en un nivel alto (60%); para la V1D4, referida a la relación o interacción entre colaboradores, consideran que se encuentra en un nivel bajo (74%); para la V1D5, referida al proceso de aprendizaje y crecimiento personal dentro del trabajo, se encuentra en un nivel regular (66%); para la V1D6, relacionada con la ejecución y cumplimiento de trabajos de la organización, se encuentra en un nivel medio (74%); finalmente, para la V1D7, referida a la interacción y colaboración entre jefaturas y empleados, se muestra en un nivel medio (78%) .

Tabla 3

Descriptivo de dimensiones de la satisfacción laboral (SL)

	Condiciones físicas materiales (V1D1)		Beneficios laborales y/o remunerativos (V1D2)		Políticas administrativas (V1D3)		Relaciones sociales (V1D4)		Desarrollo personal (V1D5)		Desempeño de tareas (V1D6)		Relación con la autoridad (V1D7)	
	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%
Bajo	3	6,0%	3	6,0%	0	0,0%	37	74,0%	16	32,0%	12	24,0%	1	2,0%
Medio	26	52,0%	25	50,0%	20	40,0%	12	24,0%	33	66,0%	37	74,0%	39	78,0%
Alto	21	42,0%	22	44,0%	30	60,0%	1	2,0%	1	2,0%	1	2,0%	10	20,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

En base al segundo objetivo específico se da respuesta a través de la Tabla 4, en la cual se muestra, que los participantes (en su mayoría: 76%) consideraron que existe una motivación intrínseca regular en la empresa. Por otro lado, sólo el 10% menciona tener una elevada motivación dentro del trabajo.

Tabla 4

Descriptivo de la variable motivación intrínseca (MI)

	F	%
Bajo	7	14,0
Medio	38	76,0
Alto	5	10,0
Suma	50	100,0

Afirmando el segundo objetivo específico, según la Tabla 5, donde se muestra que los participantes consideran que la V2D1 respecto a la diversidad de conocimientos y competencias del personal se encuentra en un nivel moderado (70%); para la V2D2, respecto al nivel de conexión y compromiso del trabajador con sus actividades, se encuentra en un nivel moderado (56%); para la V2D3, en base al valor que se asigna a una tarea, se encuentra en un nivel medio (52%); para la V2D4, respecto al grado de libertad que tiene un trabajador para la toma de decisiones, se encuentra en un nivel medio (78%); finalmente, para la V2D5, respecto al proceso de feedback sobre el rendimiento laboral, se encuentra en un nivel bajo (68%).

Tabla 5

Descriptivo de dimensiones de la motivación intrínseca (MI)

	Variedad de habilidades (V2D1)		Identidad con la tarea (V2D2)		Importancia de la tarea (V2D3)		Autonomía para la realización de las tareas (V2D4)		Retroalimentación del desempeño (V2D5)	
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	11	22,0%	19	38,0%	21	42,0%	7	14,0%	34	68,0%
Medio	35	70,0%	28	56,0%	26	52,0%	39	78,0%	13	26,0%
Alto	4	8,0%	3	6,0%	3	6,0%	4	8,0%	3	6,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

Prueba de normalidad

Para establecer qué modelo estadístico se utilizó, se aplicó la prueba de normalidad para identificar el tipo de distribución conforme a la siguiente regla:

- H0: Las variables presentan una distribución gaussiana
- Ha: Las variables no presentan una distribución gaussiana

Criterios:

- Si el sig. es mayor a 0.05 se aprueba la H0
- Si el sig. es menor a 0.05 se descarta H0

De tal forma es que según la tabla 6, en primera instancia, se analizó la prueba de Shapiro Wilk ya que, la muestra es ≤ 50 . En ese sentido, se verificó la significancia

de las variables, las cuales, son menores a 0.05 (no paramétricas). Por consiguiente, el estadígrafo a emplear es Rho de Spearman.

Tabla 6

Test de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,952	50	,039
Motivación Intrínseca	,874	50	,000
Condiciones físicas y/o materiales	,951	50	,039
Beneficios laborales y/o remunerativos	,938	50	,011
Políticas administrativas	,921	50	,003
Relaciones sociales	,832	50	,000
Desarrollo personal	,969	50	,220
Desempeños de tareas	,934	50	,008
Relación con la autoridad	,951	50	,039

Así mismo en función al tercer objetivo específico, se brindó respuesta a través de la Tabla 7, en la que se mostró la conexión en las dimensiones de la motivación con la variable MI, en el caso de la V1D1, D3 y V2 presentan una relación baja directa y positiva (Rho: 0.085, 0,066) respectivamente. Asimismo, el p-valor de la D1 es 0.556, y de la D3 es 0.649 siendo mayor a 0.05, por ello se admite la Ho. En ese sentido, no existe vínculo entre las condiciones físicas, las políticas administrativas y la motivación intrínseca por parte de los profesionales de salud en la entidad privada de Chiclayo, por otro lado, se muestra una baja relación entre la V1D2 y V2, siendo directa y negativa (Rho: -0,054), la significancia tiene un p-valor (0,709) mayor a 0,05 aceptando la Ho, por lo que no existe vínculo entre la variable y la dimensión. Por otro lado, existe relación entre V1D4, D5, D6, D7 Y V2, siendo en todos los casos directa y positiva presentando un coeficiente de Spearman de 0.303, 0.418, 0.412 y 0.510 respectivamente, asimismo el p- valor fue de 0.032, 0.003, 0.003 y 0.000 respectivamente. De modo que en todos los casos se descarta la Ho afirmando que existe una conexión entre las dimensiones y la variable.

Tabla 7

Correlación: Dimensiones de la SL y la MI

			MI	Condiciones físicas y/o materiales
Rho de Spearman	Condiciones físicas y/o materiales	Coef. Relación	,085	1,000
		Sig. (bilateral)	,556	.
		N	50	50
	MI	Coef. Relación	1,000	,085
		Sig. (bilateral)	.	,556
		N	50	50
			MI	Beneficios laborales y/o remunerativos
Rho de Spearman	MI	Coef. Relación	1,000	-,054
		Sig. (bilateral)	.	,709
		N	50	50
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Coef. Relación	-,054	1,000
		Sig. (bilateral)	,709	.
		N	50	50
			MI	Políticas administrativas
Rho de Spearman	MI	Coef. Relación	1,000	,066
		Sig. (bilateral)	.	,649
		N	50	50
	Políticas administrativas	Coef. Relación	,066	1,000
		Sig. (bilateral)	,649	.
		N	50	50
			MI	Relaciones sociales
Rho de Spearman	MI	Coef. Relación	1,000	,303*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	50	50
	Relaciones sociales	Coef. Relación	,303*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	50	50
			MI	Desarrollo personal
Rho de Spearman	MI	Coef. Relación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Desarrollo personal	Coef. Relación	,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50
			MI	Desempeños de tareas
Rho de Spearman	MI	Coef. Relación	1,000	,412**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Desempeños de tareas	Coef. Relación	,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50
			MI	Relación con la autoridad
Rho de Spearman	MI	Coef. Relación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Relación con la autoridad	Coef. Relación	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos que se obtuvo en este estudio respaldan los hallazgos de investigaciones previas que han encontrado una relación entre la SL y la MI en la entidad privada.

En primera instancia, los resultados alcanzados con respecto al objetivo general, permitió determinar que existía relación entre SL y MI, según el grado que presentaron los profesionales de salud en la entidad privada de Chiclayo, donde los resultados indicaron un vínculo moderado entre las variables principales, es directa y positiva (Rho: 0.470), asimismo, el p-valor (0.001) es < 0.05 .

Por ello se admite la H_a : Existe asociación entre la SL y la MI por parte de los profesionales de salud en la entidad privada de Chiclayo. En tal sentido, ello guarda similitud con los resultados logrados por los autores Pozos et al. (2022) quienes hallaron que la motivación en la entidad no es adecuada según el 64%, así como también, la satisfacción según el 70%, esto evidenciado en su correlación ($\rho=0.172$) y una significancia de ($p<0.05$), logrando establecer que sí existía conexión baja entre los constructos. Otro caso relevante, fue el que obtuvieron los autores Brito et al. (2022) en su investigación, donde demostraron que sí existía conexión entre las variables en pasantes de enfermería ($\rho=0.712$ y $p<0.001$). Asimismo, se relacionan con la investigación del autor Quispe (2022) en un centro de salud del distrito de comas, donde se mostró una correlación positiva entre la MI y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.556 y un nivel de significancia de 0.000, aceptando la hipótesis alterna. Por consiguiente, estos hallazgos son consistentes con la literatura existente, demostrando que la SL y la MI están estrechamente relacionadas (Atalaya, 2018).

Esto se debe a que la SL y la MI están influenciadas por factores similares, como la responsabilidad, el logro, el reconocimiento por el mismo y el crecimiento o avance personal; ayudando incrementar la satisfacción laboral y el desenvolvimiento del personal (Ayalew et al., 2019).

Desde una perspectiva práctica, este resultado tiene implicaciones significativas para la gestión de los colaboradores y el desarrollo de políticas y prácticas en la

entidad privada de Chiclayo. Indicando que mejorando la SL puede afectar de manera positiva en la MI de los profesionales de salud.

Al abordar agentes que incitan la SL, como el ambiente de trabajo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, y de esta manera la entidad privada chiclayana puede promover la motivación intrínseca de su personal asistencial y, a su vez, mejorar su compromiso, bienestar y desempeño en la atención de calidad a los pacientes.

Por otro lado, respecto a los hallazgos según el primer objetivo específico, el cual consistió en identificar el nivel de SL en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo 2023, se encontró que el mayor porcentaje de los profesionales de salud en la entidad privada de Chiclayo tienen un nivel medio de SL (86%). Esto puede deberse a diversos factores, como la falta de reconocimiento y recompensa por parte de la organización, la carga de trabajo excesiva o la falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, es importante destacar que una satisfacción laboral de nivel medio puede tener un impacto negativo en la MI de los profesionales de salud, ya que no se sienten plenamente satisfechos con su trabajo y no encuentran un sentido de realización personal en el mismo, lo que puede llevar a una disminución en su motivación y compromiso con su trabajo. Estos resultados son consistentes con estudios previos que han encontrado que la SL moderada puede tener un impacto negativo en la MI de los profesionales de salud (Venegas et al., 2022). De la misma manera, estos resultados son consistentes con los hallazgos de estudios previos, como el realizado por Ccosi (2021) en un hospital de la salud de Apurímac, donde el 76% de los trabajadores presentaron un nivel de satisfacción laboral medio y el 24 % presentaron nivel de satisfacción alto, por consiguiente, en la dimensión de reconocimiento personal y social existe un nivel bajo de satisfacción con un 31%, el cual condujo por una falta de reconocimiento y valoración por parte de la organización. Asimismo, Bances (2021) en el personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque, encontró que la mayoría de los trabajadores tenían un nivel regular de SL, debido a que perciben una falta de oportunidades para el desarrollo personal y las asociaciones sociales.

Es así que, según este resultado obtenido, se sugiere la necesidad de prestar atención a los agentes que afectan en la SL de los profesionales de salud en esa entidad privada. Sería valioso explorar qué aspectos específicos están afectando la satisfacción laboral y cómo se pueden abordar para mejorarla.

Lo cual podría incluir en la evaluación de agentes como el ambiente de trabajo, la carga laboral, las oportunidades de crecimiento profesional, el reconocimiento y la remuneración, así como las relaciones laborales y el apoyo de los superiores de la entidad.

Así mismo, respecto a los hallazgos obtenidos según el segundo objetivo específico, el cual consistió en identificar el nivel de MI en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023, se encontró que la mayoría de los profesionales de salud en la entidad privada de Chiclayo tienen un nivel medio de motivación intrínseca (76%), lo cual se debe a la falta de reconocimiento y recompensa por parte de la organización, la falta de oportunidades y desarrollo profesional, y la falta de satisfacción en el trabajo. Estos resultados son similares a los encontrados por el autor Caceda (2021) en el personal del Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol de Trujillo, donde el 40% de los encuestados expresaron percibir una MI media, el 37% a un nivel alto, y solo 23% enunciaron distinguir un nivel bajo, determinando que para lograr una excelente SL, la estrategia más adecuada para implementar es a través de la motivación del personal, ya que a más motivación mayor será la satisfacción laboral. Del mismo modo concuerda el autor Romero (2021) en el personal de la Red de Salud de Lambayeque donde se encontró que el 91% presenta un nivel de motivación moderado y solo el 3% un nivel de motivación bajo, lo que percibió menores índices de motivación intrínseca, teniendo una explicación, en la situación de la coyuntura actual en la que el estrés cumple un rol importante en la labor que deben desempeñar en sus puestos de trabajo. Asimismo, estos hallazgos son consistentes con la literatura existente, que ha demostrado que la SL y la MI están estrechamente relacionadas (Atalaya, 2018). Esto debido a que la importancia de la satisfacción del personal y su motivación laboral, que son el principio de existencia de cualquier organización; reconociéndose que la satisfacción es parte del proceso de motivación. Mientras que la motivación es la conducta dirigida a una

meta, la satisfacción se asocia con el cumplimiento (Ali & Anwar, 2021). Es así que, los resultados obtenidos según el segundo objetivo específico de la presente investigación, sugieren que existe una necesidad de implementar estrategias y políticas que promuevan la SL y la MI de los profesionales de salud en la entidad privada de Chiclayo. Por consiguiente, estos resultados son contradictorios a los de Carranza & Nole (2023), dado que, la satisfacción laboral mantuvo un nivel alto con un 47,3% en una institución de salud pública de Chiclayo.

Por ello este resultado plantea la necesidad de explorar más a fondo los factores que pueden estar afectando la MI de los profesionales en la entidad privada. Siendo importante comprender qué aspectos específicos pueden estar influyendo en la falta de motivación y cómo se pueden abordar para promover un mayor grado de motivación intrínseca. Lo cual considera la relevancia de cultivar un entorno laboral que promueva la MI de los profesionales. Puesto que una mayor motivación intrínseca puede conducir a un mayor compromiso, satisfacción laboral y desempeño en sus roles.

Por lo tanto, es fundamental que la entidad privada tome en cuenta estos resultados y trabaje en la implementación de estrategias y acciones concretas para fortalecer la motivación intrínseca de sus profesionales de salud.

Y finalmente con respecto a los hallazgos alcanzados según el tercer objetivo específico, el cual consistió en identificar la asociación entre las dimensiones de la SL con la MI en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023, se obtuvo como resultados que existe relación baja entre la V1D1 y V2, además es directa y positiva (Rho: 0.085) y el p-valor fue 0.556; existiendo relación baja entre V1D2 y V2, asimismo es directa y negativa (Rho: -0.054) y el p-valor fue 0.709; existe relación baja entre V1D4 y V2, también es directa y positiva (Rho: 0.303) y el p-valor 0.032; existe asociación moderada entre V1D5 y V2, además es directa y positiva (Rho: 0.418) y el p-valor fue 0.003; existe relación moderada entre V1D6 y V2, además es directa y positiva (Rho: 0.412) y el p-valor fue 0.003; existe relación moderada entre V1D7 y V2, además directa y positiva (Rho: 0.510) y el p-valor fue 0.000.

Por lo tanto, se comprueban las siguientes hipótesis: Sí existe relación entre la motivación intrínseca con relaciones sociales, el desarrollo personal, los desempeños de tareas y la relación con la autoridad; por otro lado, no existe vínculo con la naturaleza física, los beneficios laborales y las políticas administrativas. Siendo similar al resultado que obtuvo el autor Bances (2021) quien encontró una relación entre la motivación y las relaciones sociales la cual mostro una tendencia baja debido al entorno insuficiente de oportunidades en el que se desarrollan los colaboradores, además de presentar una correlación de 0.503 y 0,572 con respecto al reconocimiento e incentivos que tienen los colaboradores siendo estos factores que permiten el desarrollo de los colaboradores.

De igual manera, coinciden con la investigación de los autores Espinosa & Estrada (2019) en el personal administrativo de la red de salud II de Cajamarca, en el cual obtuvieron un coeficiente de correlación de 0,407 indicando un nivel de correlación moderado, siendo la correlación muy significativa de 0,004. Reflejado según las metas en la empresa, el trabajador se muestra motivado por alcanzarlas y obtener remuneraciones a través de la productividad que tenga la entidad.

Además, el análisis de los resultados revela una serie de asociaciones entre las diferentes variables del estudio y la motivación intrínseca (V2). En el cual se observó que las asociaciones entre V1D1, V1D2 y V1D4 con V2 son bajas, pero cada una tiene una dirección y naturaleza diferente. Mientras que V1D1 muestra una relación positiva, V1D2 muestra una relación negativa. Por otro lado, V1D4 exhibe una relación positiva de mayor magnitud. Encontrándose asociaciones moderadas y significativas entre V1D5, V1D6 y V1D7 con V2, todas ellas con una dirección positiva.

Estos hallazgos respaldan la validez de las hipótesis que se establecieron para el estudio, lo que indica que las relaciones sociales, el desarrollo personal, los desempeños de tareas y la relación con la autoridad se relacionan positivamente con la motivación intrínseca.

Por otro lado, no se encontraron asociaciones significativas entre las condiciones físicas, los beneficios laborales y las políticas administrativas con la MI.

Estos resultados brindan información valiosa para la dirección de recursos humanos, ya que resaltan la importancia de promover y fortalecer los aspectos relacionados con las relaciones interpersonales, el crecimiento personal y la satisfacción en el trabajo para mejorar la motivación intrínseca del personal. A su vez, sugieren que se deben reconsiderar y mejorar las condiciones físicas, los beneficios laborales y las políticas administrativas para impactar positivamente en la MI de los profesionales de salud.

Por lo cual la SL y la MI son factores clave para promover un ambiente laboral saludable y mejorar la calidad de la atención en salud ofrecida a los pacientes.

Puesto que al abordar los factores que incitan en la SL, como el ambiente de trabajo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, y promoviendo la MI a través de la promoción de relaciones sociales positivas, el crecimiento personal y la satisfacción en el trabajo, la entidad privada puede mejorar el compromiso, bienestar y desempeño de los profesionales de salud, lo que a su vez contribuirá a brindar una atención de calidad a los pacientes.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados pudieron confirmar la hipótesis general de la investigación, afirmando la existencia de una relación significativa entre satisfacción laboral y la motivación intrínseca del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023. Permitiendo demostrar que los estímulos que afectan al entorno en que se desarrollan los trabajadores, influyen en cierta medida en la satisfacción laboral, lo cual repercute en la atención brindada a los pacientes en la institución privada de salud.
2. Se identificó que existe un nivel moderado de SL en el profesional de salud de la entidad privada de Chiclayo, 2023. Un 86% presentaron un nivel moderado de satisfacción, mientras un 14% presentó una satisfacción elevada, evidenciando que en algún punto de la organización hay un factor depresor de satisfacción para los trabajadores, en los que los directivos tendrían que hacer énfasis para que la totalidad de su personal, encuentren el ambiente laboral más óptimo posible y así puedan brindar una mejor atención para los pacientes en la entidad privada de salud. Rechazando la primera hipótesis específica por que se esperó que la satisfacción de los colaboradores sería alta.
3. Se identificó que existe un nivel alto de MI en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023. Puesto que dentro de la institución de salud puede haber ciertos factores que afecten a la motivación, de modo que la entidad tendría que implementar programas o entornos donde los colaboradores puedan desarrollarse, a fin de que estos creen identidad laboral y compromiso con la misma, lo que resultaría en una mayor SL y por lo tanto mejor servicio para los pacientes.
4. Se identificó que existe relación entre las dimensiones de la SL con la MI en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023. Puesto que cada una se comporta de manera distinta; donde las relaciones sociales, el desarrollo personal, los desempeños de tareas y la relación con la autoridad se relacionan de manera directa y positiva con la MI, asimismo existe una relación aún no muy significativa entre los agentes físicos, los beneficios laborales y las directivas administrativas con la MI.

VII. RECOMENDACIONES

1. A través de los resultados obtenidos se recomienda a los directivos de la entidad privada, hagan mayor énfasis en el talento humano, a fin que se busque el desarrollo de los mismos, aspirando a crear un ambiente laboral más óptimo, además de hacer énfasis en las condiciones organizacionales, para que estén acorde o sean beneficiosas para el profesional de salud, con el fin de que éste pueda desarrollar un compromiso con la institución, y a su vez pueda impactar en el desempeño laboral del mismo, brindando así un mejor servicio para los pacientes atendidos.
2. Asimismo, se recomienda por parte de la dirección de la entidad privada, la sensibilización de los profesionales de salud, con respecto a la elaboración y los beneficios de tener un programa que mida los niveles de motivación intrínseca, el cual permita reducir los factores atenuantes que se encuentren dentro de la organización.
3. De igual manera es importante reconocer que a través del método de enfoque correlacional y cuantitativo, las entidades o instituciones puedan desarrollar estrategias que propicien los niveles de SL entre los profesionales de salud, dado que se cuenta con datos ya estudiados con los cuales pueden contrastar o hacer un panorama de la situación en su respectiva entidad, lo cual pueda impactar de manera positiva en los profesionales de la salud.
4. Finalmente se recomienda promover estudios adicionales en otras entidades de salud en la ciudad de Chiclayo, puesto que los profesionales de salud usualmente están expuestos a un alto nivel de estrés y de insatisfacción por las precarias condiciones que se suscitan en nuestro país, ya que, se considera que puede haber diferentes aspectos no abordados, los cuales se pueden explorar sobre la MI y la SL a partir de esta investigación.

REFERENCIAS

- Acosta, K. (2022). *Impacto del clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un hospital de salud mental y psiquiatría*. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116545>
- Acosta, N. (2022). *Administración II*. Klik soluciones educativas S.A. <https://bit.ly/3W2ILCF>
- Aguilar, N., Magaña, D., & Surdez, E. (2018). Importancia de la satisfacción laboral. *Itson*, 1(1), 1-28. <https://bit.ly/4bnUdvO>
- Alcantara, J., & Alvarado, A. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de Huariaca - Pasco*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. http://45.177.23.200/bitstream/undac/2067/1/T026_72010603_T.pdf
- Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(2), 21-30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Alzagar, I., Sanchez, C., & Hierro, F. (2021). *El trabajo a distancia: Una perspectiva global*. Aranzadi, S.A.U. <https://bit.ly/3xqGpD6>
- Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia Y Educación Edwards Deming*, 5(2), 101-115. <https://www.revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83/144>
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilanez, C., & Torres, L. (2020). *Administración de empresas*. PONS ABSL. https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_De_Empresas_Elementos_B/zLgoEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración*. <https://bit.ly/3vasLCu>
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Melipillan, R., Sánchez, A., & Vivanco, A. (2021). *Manual de Metodología de Investigación 2021*. Universidad del Desarrollo.

<https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodolog%C3%ADa-PsicologiaUDD-2-1.pdf>

Arrogante, A. (2018). *Organización de eventos empresariales*. Ediciones Paraninfo SA.

https://www.google.com.pe/books/edition/Organizaci%C3%B3n_de_eventos_empresariales/npBXDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Atalaya, M. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos en una universidad estatal, [Tesis de pregrado]*. [Tesis posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9456/Atalaya_pm.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., van Roosmalen, S. J., Kim, Y., Teshome, M., & Wolde, D. (2019). Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 18(46), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0373-8>

Bances, E. (2021). *Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque, [Tesis de pregrado]*, *Repositorio Institucional*. [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57644>

Bonillo, D., & Nieto, F. (2010). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Revista iberoamericana de relaciones laborales*, 11(1), 189-200. <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/2421?show=full>

Brito, J., Nava, M., Brito, E., Román, G., Esquivel, O., & Contreras, M. (2022). Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6114-6132. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3862

Caceda, J. (2021). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario Fortaleza del Sol - Chao*. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104520>

Cárdenas, J. (2018). *Investigación Cuantitativa*. Berlín, Alemania: trAndeS - Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales

en la Región Andina. https://www.programa-trandes.net/Ressources/Manuales/Manual_Cardenas_Investigacion_cuantitativa.pdf

- Carranza, E., & Nole, E. (2023). *Engagement y satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud pública de Chiclayo, 2022*. [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116765>
- Ccosi, G. (2021). *Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de Salud en un Hospital Público de Apurímac*. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74923>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). McGraw-Hill.
- Chocano, M., & Pacheco, C. (2021). Satisfacción laboral y variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa ferroviaria en la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología*, 10(2), 57-75. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v10i2.1241>
- Coopersmith, K. (2022). Personal Development Planning and Vertical Leadership Development in a VUCA World. *The Journal of Values-Based Leadership*, 15(1), 1-27. <https://doi.org/10.22543/0733.151.1380>
- Dignan, A. (2020). *Revolucionando el trabajo ¿Estás preparado para reinventar tu organización?* Reverté S.A. <https://bit.ly/4cJnv98>
- Espinoza, N., & Estrada, J. (2019). *Motivación, satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la red de salud II Cajamarca*. [Tesis pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1191/Tesis%20Espinoza%20y%20Estrada.pdf?sequence=1>
- Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C., & Moraes, D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Investigación*, 16(103), 1-8. <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>

- Figuroa, E., Sotelo, J., & Góngora, A. (2020). *Gestión de las organizaciones nuevos enfoques y aplicaciones*. Editorial UJED. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_las_organizaciones/nQDtDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Flores, L. (2018). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas, [Tesis de maestría], Repositorio Institucional*. [Tesis posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2560/TM%20AD-Gp%204176%20F1%20-%20Flores%20Arroyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guirado, D., García, M., & Ros, A. (2019). La motivación laboral: una revisión de la literatura. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 11(1), 14-45. https://www.researchgate.net/profile/Alejandro-Ros-Galvez/publication/336130102_La_motivacion_laboral_una_revision_de_la_literatura/links/5eb26df792851cbf7fa9490d/La-motivacion-laboral-una-revision-de-la-literatura.pdf
- Hacman, J., & Oldham, G. (2018). Motivacion through the desing of work: test of a theory. *Academic Press Inc*, 16(1), 250-279. https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: MCGRAW-HILL. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hoyos, W. (2023). *Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas*. [Tesis posgrado, Universidad Señor de Sipan]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10892/Hoyos%20Quiroz%20Wilmer%20Jes%c3%bas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Krieger, M. (2021). *Sicología de las organizaciones públicas. Un análisis del comportamiento organizacional del estado y la administración pública*.

- Errepar S.A.
[https://www.google.com.pe/books/edition/Sociolog%C3%ADa_de_las_organizaciones_P%C3%BAbli/ookxEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+ERG+\(Existence,+Relatedness+and+Growth\)+\(Clayton+Alderfer\)&pg=PT438&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Sociolog%C3%ADa_de_las_organizaciones_P%C3%BAbli/ookxEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+ERG+(Existence,+Relatedness+and+Growth)+(Clayton+Alderfer)&pg=PT438&printsec=frontcover)
- Larrea, J. (2021). *La motivación y su incidencia en la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020*, [Tesis de postgrado], Repositorio institucional de. [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59543/Larrea_CJE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Martínez, J. (2020). *Trabajo de campo en la investigación comercial*. Ediciones Paraninfo S.A.
https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo_de_campo_en_la_investigaci%C3%B3n_co/rR_gDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=La+teor%C3%ADa+de+los+dos+factores+de+Herzberg&pg=PA123&printsec=frontcover
- Monsalve, M., & Fuentes, M. (2018). *Calidad de vida profesional y satisfaccion laboral en el profesional de enfermeria de centro quirurgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo 2017*, {Tesis de Pregrado}. [Tesis pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2920/BC-TES-TMP-1741.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montes, M., & Diaz, 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), 1-8.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
- Palomino, A. (2020). *Motivación y Satisfacción Laboral Departamento Química Toxicología Forense Criminalística Policía Nacional del Perú, Lima 2019*, [Tesis de postgrado], Repositorio Institucional. [Tesis pregrado, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional USP.

https://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14572/Tesis_65651.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pelicioli, C. (2023). *O trabalho como valor humanista [El trabajo como valor humanista]*. Appris Ltda.

[https://www.google.com.pe/books/edition/O_trabalho_como_valor_humanista/XKamEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+ERG+\(Existence,+Relatedness+and+Growth\)+\(Clayton+Alderfer\)&pg=PT125&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/O_trabalho_como_valor_humanista/XKamEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+ERG+(Existence,+Relatedness+and+Growth)+(Clayton+Alderfer)&pg=PT125&printsec=frontcover)

Pérez, E. (2018). *Comportamiento humano y habilidades directivas*. Editorial centro de estudios Ramon Areces S.A.

https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_humano_y_habilidades_dire/t8RmDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=La+teor%C3%ADa+de+la+equidad&pg=PA201&printsec=frontcover

Pozos, B., Plascencia, A., Preciado, L., Rayas, K., & Acosta, M. (2022). Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *Nure Investigación*, 18(115), 1-11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>

Quispe, S. (2022). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales que laboran en un centro de salud*. [Tesis posgrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional UWiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7603/T061_46745545_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, D. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque*. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53239/Romero_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, F. (2020). *Síndrome De Burnout*. Grupo Rodrigo Porrúa SA. https://www.google.com.pe/books/edition/S%C3%ADndrome_De_Burnout/zrsLEAAAQBAJ?hl=es-

419&gbpv=1&dq=%22Beneficios+laborales%22+%2B+satisfacci%C3%B3n+laboral+%2B+definici%C3%B3n&pg=PT52&printsec=frontcover

Sanchez, Y. (2023). *Seguimiento del proceo de inserción sociolaboral de personas con discapacidad*. IC Editorial.

https://www.google.com.pe/books/edition/Seguimiento_del_proceso_de_inserci%C3%B3n_so/iPW9EAAAQBAJ?hl=es-

419&gbpv=1&dq=%22Relaciones+sociales%22+%2B+satisfacci%C3%B3n+laboral+%2B+definici%C3%B3n&pg=PT88&printsec=frontcover

Solorzano, E. (2023). *Condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022 [Tesis de Maestría]*. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. Lima: [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107846/Solorzano_VEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tinoco, C. (2022). *Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022, [Tesis de postgrado], Repositorio Institucional*. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95714>

Venegas, B., Rodriguez, M., Abril, R., & Calero, G. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studie*, 3(3), 2675-9780. <https://doi.org/https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>

Villarreal, J., & Terán, G. (2019). *Libro de memorias. 3er congreso internacional ciencias sociales y económicas*. UPEC. https://www.google.com.pe/books/edition/Libro_de_memorias_3er_congreso_internaci/1aOLEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=%22Variedad+de+habilidades%22+%2B+motivaci%C3%B3n&pg=PA131&printsec=frontcover

Zapata, D. (2023). *Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022, [Tesis de postgrado], Repositorio Institucional*. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110118>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Preguntas de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
General	General	General			
¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción laboral y motivación intrínseca del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023?	Determinar la relación entre satisfacción laboral y motivación intrínseca del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023.	Existe relación significativa entre satisfacción laboral respecto a la motivación intrínseca del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023	Satisfacción Laboral	1. Condiciones físicas y/o materiales 2. Beneficios laborales y/o remunerativos 3. Políticas administrativas 4. Relaciones sociales 5. Desarrollo personal 6. Desempeños de tareas 7. Relación con la autoridad	Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo-Correlacional
Específicos	Específicos	Específicos			
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023?	Identificar el nivel de satisfacción laboral en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023.	Existe un nivel alto de satisfacción laboral en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023.	Motivación Intrínseca	1. Variedad de habilidades 2. Identidad con la tarea 3. Importancia de la tarea 4. Autonomía para la realización de las tareas 5. Retroalimentación del desempeño	Población y Muestra: 50 profesionales de salud Técnicas e Instrumentos: Encuesta (Dos cuestionarios)
¿Cuál es el nivel de motivación intrínseca del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023?	Identificar el nivel de motivación intrínseca en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023.	Existe un nivel alto de motivación intrínseca en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023			
¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral con la motivación intrínseca del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023?	Identificar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral con la motivación intrínseca en el profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023.	Existe relación significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral con la motivación intrínseca del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023.			

Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Satisfacción laboral	Grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo (Chocano & Pacheco, 2021)	Grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos respecto a las condiciones físicas y/o materiales; Beneficios laborales remunerativos; Políticas administrativas; Relaciones sociales; Desarrollo personal; Desempeños de tareas; Relación con la autoridad; Relación con la autoridad	Condiciones físicas y/o materiales	Distribución física del ambiente Ambiente donde trabajo Comodidad Ambiente físico	5= Totalmente de acuerdo (TA) 4= De acuerdo (A) 3= Indeciso (I) 2= En desacuerdo (D) 1= Totalmente en desacuerdo (TD)	Cuestionario del modelo Palma (2014) que mide la satisfacción laboral
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Mi sueldo es muy bajo Me siento mal Sueldo aceptable Expectativas económicas		
			Políticas administrativas	Mal trato Aburrimiento por el trabajo compartido Limitación del trabajo No reconocen el esfuerzo		
			Relaciones sociales	Ambiente creado por los compañeros de trabajo Agrado por trabajar en grupo Tomar distancia La solidaridad es una virtud.		
			Desarrollo personal	Trabajo justo El trabajo permite desarrollarme. Disfrutar de cada labor Me siento feliz Autorrealizado. Haciendo mi trabajo me siento bien.		
			Desempeños de tareas	La tarea que realizo es tan valiosa. Las tareas las percibo como algo sin importancia. Me siento realmente útil. Mi trabajo me aburre. Me siento complacido. Me gusta el trabajo que realizo.		
				Los jefes son competitivos. Es grata la disposición de mi jefe.		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Motivación Intrínseca	Característica psicológica del ser humano que afecta al grado de motivación de sus comportamientos hacia el desarrollo de sus objetivos esperados (Guirado et al., 2019)	Característica que son afectadas por la variedad de habilidades; identidad con la tarea; importancia de la tarea; autonomía para la realización de las tareas y retroalimentación del desempeño	Relación con la autoridad	Llevarse bien con el jefe. Mi jefe valora mi esfuerzo	5= Siempre (S) 4= Casi Siempre (CS) 3= A veces (AV) 2= Pocas veces (PV) 1= Nunca (N)	Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham
			Variedad de habilidades	Oportunidad Uso de habilidades complejas Simplicidad Diversidad Rutina		
			Identidad con la tarea	Cumplimiento del trabajo Contribución al servicio Organización en el trabajo Oportunidad de cumplimiento de trabajo		
			Importancia de la tarea	Bienestar de los usuarios Valoración del trabajo Consideración del trabajo Importancia del trabajo		
			Autonomía para la realización de las tareas	Responsabilidad de decidir Libertad para realizar un trabajo Oportunidad de participar en la toma de decisiones Libertad de cómo realizar el trabajo		
			Retroalimentación del desempeño	Refuerzos de jefaturas Oportunidad de deducir cuan bien se realiza un trabajo Refuerzos de compañeros Indicios de realizar un adecuado trabajo Reconocimiento del trabajo		

Anexo 03. Instrumentos de recolección de datos

A. Cuestionario De Sonia Palma Carrillo

ÍTEMS	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi jefe o coordinador(a) de área es comprensivo (a).					
7. Me siento mal con lo que gano					
8. Siento que doy más de lo recibo de la institución					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grato la disposición de mi jefe o coordinador, cuando se le pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación etc.)					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					

ÍTEMS	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
16. Prefiero tornar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo algo sin importancia.					
20. Llevarme bien con el coordinador o, jefe de área beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
31. No me siento a gusto con el coordinador (a) o jefe de área.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño					

ÍTEMS	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
de las labores diarias. (materiales y/o. inmuebles)					
33. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35. Me siento complacido (a) con la actividad que realizo.					
36. El jefe o coordinador (a) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

B. Cuestionario De “Job Diagnosis Survey De Hackman Y Oldham”

ÍTEMS	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1. Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.					
2. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades					
3. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
4. Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes.					
5. Mi coordinador(a) o jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
6. El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.					
7. Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					
8. Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.					
9. Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.					
10. El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuán bien lo estoy realizando.					
11. El trabajo es bastante simple y repetido.					
12. Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuán bien estoy realizando mi trabajo.					

ÍTEMS	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
13. Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.					
14. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.					
15. Los supervisores nos hacen saber cuán bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
16. Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.					
17. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
18. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
19. Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					
20. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la institución.					
21. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
22. Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece					
23. Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.					

Anexo 04. Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada: “Relación entre satisfacción laboral y motivación intrínseca del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023”, habiendo sido informado(a) del propósito de la misma, así como de los objetivos y teniendo la plena confianza de que la información que se vierte en el instrumento será exclusivamente para fines de la investigación en mención, y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

De esta manera al acceder a participar en este estudio de forma voluntaria, se le pedirá responder preguntas de forma digital a través de una encuesta sociodemográfica y dos cuestionarios, lo cual le tomará un tiempo aproximado de 15 minutos. Resaltando que sus respuestas obtenidas en la encuesta y cuestionarios, serán anónimas. Y si tiene alguna interrogante sobre este estudio, puede hacer las consultas en cualquier momento durante su participación.

Nombre del participante: _____

Firma: _____

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado (a) profesional de salud: La investigación del presente estudio para lo cual Ud. ha manifestado su deseo de participar voluntariamente, a través de su firma en el consentimiento informado, se compromete a guardar la máxima confidencialidad de información, así como también le asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación y no le perjudicarán en lo absoluto.

La autora

Anexo 05. Resultado de similitud del programa Turnitin

Anexo 06. Ficha técnica del instrumento, por cada cuestionario utilizado

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO PARA SATISFACCIÓN LABORAL

1. **Título:** Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un hospital público de Bagua, Amazonas (2023)
2. **Autora:** Sonia Palma Carrillo
3. **Adaptado de:** Hoyos Quiroz Wilmer Jesús
4. **Duración:** 20 minutos
5. **Aplicación:** Personal médico del hospital público de Bagua
6. **Significación:** Manejo de Información de Contenido
7. **Administración y Calificación:** Se administró utilizando los siguientes materiales:
 - Hoja de Respuesta
 - Lápiz o lapicero
8. **Consigna**

El presente test que forma parte del trabajo de investigación, consta de 36 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.
9. **Arenación:** Autora

Tabla 8

Generación de baremos satisfacción

Escala de calificación	CATEGORÍAS
>60%	Por mejorar
40 – 60 %	En Proceso
<40%	Aceptable

Tabla 9*Análisis de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	36

Se diseñó un cuestionario de 36 preguntas, se analizó la validez de contenido mediante la valoración de expertos se aplicó a una muestra piloto de 9 trabajadores, se evaluó la fiabilidad del cuestionario analizando la consistencia interna por el método del alfa de Cronbach.

Mediante la varianza de los ítems. Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Item

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Teniendo como resultado para este instrumento es de 0,905; indicando que es altamente confiable

FICHA TÉCNICA PARA INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

1. **Título:** Impacto del clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un hospital de salud mental y psiquiatría (2022).
2. **Autores:** Hackman Y Oldham
3. **Adaptado al Perú:** Acosta Cisneros De Vasallo, Karina Melissa
4. **Duración:** 15 minutos
5. **Aplicación:** Personal médico del hospital Santa Anita
6. **Significación:** Manejo de Información de Contenido
7. **Administración y Calificación:** Se administró utilizando los siguientes materiales:
 - Hoja de Respuesta
 - Lápiz o lapicero
8. **Consigna**

El presente test que forma parte del trabajo de investigación, consta de 23 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.
9. **Arenación** : Autora

Tabla 10*Generación de baremos motivación*

Escala de calificación	CATEGORÍAS
>60%	Por mejorar
40 – 60 %	En Proceso
<40%	Aceptable

10. Confiabilidad:**Tabla 11***Análisis de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	23

Se diseñó un cuestionario de 23 preguntas, se analizó la validez de contenido mediante la valoración de expertos se aplicó a una muestra piloto de 7 trabajadores, se evaluó la fiabilidad del cuestionario analizando la consistencia interna por el método del alfa de Cronbach.

Mediante la varianza de los ítems. Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Item

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Teniendo como resultado para este instrumento es de 0,943; indicando que es altamente confiable.

Anexo 07. Documento firmado para la aceptación y la realización del estudio

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Pimentel, 31 de mayo de 2023

Doctor Pedro Tenorio Santamaría
Director Médico Clínica Unión
Chiclayo.

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Tello Mendoza Fiorella Leonor
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría gestion servicios de la salud
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Relación entre satisfacción laboral y motivación intrínseca del profesional de salud en una entidad privada de Chiclayo, 2023
- 6) Asesor : Mag. Cesar Nique Carbajal

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,



Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la Unidad de Posgrado - Chiclayo

EPG.CP.202301.309

Dr. Pedro Tenorio Santamaría
DIRECTOR MÉDICO
CLÍNICA UNIÓN S.A.C