



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

Relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao, 2020.

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

AUTORA:

Garay Pérez Rosario (ORCID: 0000-0001-9670-1976)

ASESOR:

Dr. Bellido Garcia Roberto Santiago (ORCID: 0000-0002-1417-3477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y
gestión del riesgo en salud

LIMA — PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios:

por haberme permitido lograr
culminar esta fase tan importante.

A mi esposo y mi hijo:

Héctor Ricapa porque siempre eres luz en mi
vida y mi hijo Thiago Sebastián por ser mi
mayor motivación y fuente de amor infinito.

AGRADECIMIENTO

A mi padre Teodomiro Garay por tu ejemplo, que siempre perdura en mi corazón a pesar de tu ausencia (QEPD).

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Índice	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III.MÉTODOLOGÍA	15
3.1.Tipo y diseño de investigación	15
3.2.Variables y Operacionalización de variables	16
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25

IV.RESULTADOS	
3.1. Presentación de resultados descriptivos	26
3.1.1. Motivación	26
3.1.2. Satisfacción laboral	27
3.2. Contrastación de hipótesis	32
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de la variable Motivación Laboral	16
Tabla 2.	Interpretación de Escala de Motivación Laboral	17
Tabla 3.	Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral	18
Tabla 4.	Interpretación de Escala de Satisfacción Laboral	19
Tabla 5.	Nivel de motivación laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao. 2020	26
Tabla 6.	Nivel de satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao. 2020	27
Tabla 7.	Niveles de Motivación laboral por dimensiones	28
Tabla 8.	Niveles de Satisfacción laboral por dimensiones	30
Tabla 9.	Prueba de correlación entre motivación laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud de un Hospital Público del Callao,2020	31
Tabla 10.	Prueba de correlación entre motivación laboral y condiciones físicas y/o confort en profesionales de salud de un Hospital Público del Callao,2020	32
Tabla 11.	Prueba de correlación entre motivación laboral y beneficios laborales y/o remunerativos en profesionales de salud de un Hospital Público del Callao,2020	33
Tabla 12.	Prueba de correlación entre motivación laboral y políticas administrativas en profesionales de salud de un Hospital Público del Callao,2020	34
Tabla 13.	Prueba de correlación entre motivación laboral y relaciones interpersonales en profesionales de salud de un Hospital Público del Callao,2020	35
Tabla 14.	Prueba de correlación entre motivación laboral y desarrollo personal en profesionales de salud de un Hospital Público del Callao,2020	36
Tabla 15.	Prueba de correlación entre motivación laboral y desempeño de tarea en profesionales de salud de un Hospital Público del Callao,2020	37

Tabla 16.	Prueba de correlación entre motivación laboral y relación con la autoridad en profesionales de salud de un Hospital Público del Callao,2020	38
-----------	---	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Porcentaje del nivel de Motivación Laboral	16
Gráfico 2.	Porcentaje del nivel de Satisfacción Laboral	17
Gráfico 3.	Porcentaje del nivel de las dimensiones de Motivación Laboral	18
Gráfico 4.	Porcentaje del nivel de las dimensiones de Satisfacción Laboral	19

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao, 2020. El enfoque usado para la realización fue cuantitativo, con un diseño del tipo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por profesionales de salud de un Hospital Público del Callao, la muestra fue de 80 trabajadores. La técnica e instrumentos utilizados para la recolección de información fue de dos cuestionarios respectivamente. El procesamiento de información requirió elaboración de tablas estadísticas y para los resultados inferenciales se calcularon con tabla de Correlación de Spearman. Los resultados en motivación laboral predominó el nivel medio(82,5%) , nivel bajo (17,5%) y nulo en el nivel alto ; en satisfacción laboral predominó el nivel medio (45%), nivel alto en (37,5%) y nivel bajo (17,5%) ; concluyendo que la correlación de variables da el valor de $p= 0.229$ donde se acepta la hipótesis nula (H_0) ,no existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y satisfacción laboral, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,136 dicha correlación es baja, en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Palabras Clave: Motivación , satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between motivation and job satisfaction of the health personnel of a Public Hospital of Callao, 2020. The approach used to carry it out was quantitative, with a descriptive-correlational design. The population was made up of health professionals from a Public Hospital in Callao, the sample was 80 workers. The technique and instruments used to collect information was two questionnaires respectively. The information processing required the elaboration of statistical tables and for the inferential results they were calculated with Spearman's Correlation table. The results in work motivation prevailed the medium level (82.5%), low level (17.5%) and null in the high level; in job satisfaction the medium level prevailed (45%), high level (37.5%) and low level (17.5%); concluding that the correlation of variables gives the value of $p = 0.229$ where the null hypothesis (H_0) is accepted, there is no positive and significant relationship between work motivation and job satisfaction, and given the value of the Spearman correlation coefficient $r = 0.136$ said correlation is low, in health professionals from a public hospital in Callao, 2020.

Key Words: Motivation, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Una entidad que quiere lograr el objetivo de aumentar su producción deberá tener presente tanto a la motivación como la satisfacción del personal. Esto es importante debido a que el más grande activo de una institución es el recurso humano que lo constituye. Por ello la motivación y satisfacción laboral se vienen anteponiendo ya que pueden mediar en la calidad de atención así mismo es preciso que el personal esté motivado y a la vez satisfecho en su centro laboral, para alcanzar una mejor capacidad de atención que sea percibida por los pacientes externos de dicha sede de salud. (Calle y Galvez, 2017).

Debido a que la calidad del trabajo precisa básicamente del interés, motivación y preocupación en los pacientes por restablecer su salud, también como la satisfacción del personal nos dirige directamente a un eficiente desempeño de las labores de la calidad de atención que se proporciona al usuario, que no solo comprende un apropiado diagnóstico o una prescripción adecuada, debido a que se articula una combinación donde además participan características del usuario, del profesional de salud , del personal de apoyo, y de la institución (Ortiz, 2014).

A nivel internacional en los países de Latinoamérica el personal asistencial del 3er nivel de atención, afirman mayoritariamente encontrarse muy satisfechos o satisfechos con el trabajo que ejercen en la organización pero que lamentablemente se destaca el bajo reconocimiento por su labor, igualmente opinaron que los ascensos no se realizan por méritos. (Arboleda , 2018) ; en Chile señalaron una escasa motivación intrínseca, y ello tiene influencia sobre fortalezas y debilidades en el espacio laboral. Las variables de gestión como exceso de trabajo, remuneración y escasez de tiempo disponible incide negativamente en la impresión de bienestar sentida por el recurso humano” y afectan su productividad laboral y su salud, al vincularse a la existencia de elevados grados de ansiedad (Pérez-Zapata,2014) ; mientras tanto en cuatro establecimientos de salud, el personal se encuentra complacido con la tarea que realizan, valoran como optimas lael vínculo positivo con sus jefes y colegas, pero encuentran limitados los ascensos y competencia laboral. (Ma. Guadalupe Nava-Galán y col , 2013) ; en Costa Rica la satisfacción laboral del personal, destaca la relevancia del clima laboral y de la

ejecución óptima de la labor, en vez de otros aspectos, en la satisfacción laboral. Con respecto a los ítems con baja valoración se encontró el de ascenso laboral, exigencia en el trabajo y la tensión vinculada con este (Parra y Paravic , 2002).

La OMS en la Carta de Ottawa - Canadá 1986 acoge un contexto de salud y trabajo incluyendo acciones como la creación de políticas públicas de empleo saludable para todas las secciones de la vida productiva local, nacional e internacional. Instituir espacios adecuados en el lugar donde se labora, empezando por el concepto global de empleo, negándose a aceptar limitaciones en su alcance. Los ítems mencionados precisarán de grados de conexión, características del espacio de trabajo o planificaciones que impulsen la promoción de la salud.

Los primordiales temas a tomar en cuenta son el vínculo íntimo entre la salud del empleado, motivación laboral, productividad, calidad de vida y satisfacción en general. El espacio laboral es el lugar ideal para fomentar manobras de promoción de la salud ya que es el espacio donde nos encontramos el mayor tiempo al lado de sujetos de diversos orígenes, etnia, formación y sexo . Sabemos que el ambiente de trabajo es una figura complicada donde ni los cambios ni la desocupación son asuntos distantes al de la calidad de vida en el empleo porque, se interrelacionan de modo directo o indirecto (Carta de Ottawa, 1986)

En el Perú sabemos que calidad y eficiencia de los cuidados y la prestación brindada en un sistema de salud se asocia primeramente con la satisfacción y motivación del profesional de salud ; pero en las instituciones se evidencia que prevalece la insatisfacción de ellas , siendo esto un obstáculo primordial que deben afrontar los administradores de salud debiéndose esto a razones como: ausencia de reconocimiento laboral, autoritarismo, escasas oportunidades de ascenso y capacitación, malas relaciones con los compañeros de trabajo , labores repetitivas y remuneración inadecuada. En cuanto a la motivación también tiene un rol destacado en el campo laboral pues la mayoría de nosotros hallamos en nuestra área de trabajo no un simple recurso para sobrevivir, que gran parte se debe a la eficacia y eficiencia de los factores motivacionales (Ancietas y Poma, 2018).

Esta situación es también expuesta en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, donde al realizar una investigación con respecto al clima organizacional en el cual se concluyó que el profesional de salud y trabajadores administrativos percibían una inadecuada distribución del trabajo existiendo dificultades de coordinación rápida y directa debido a una estructura organizacional fuertemente jerárquica, también evidenció que existía una percepción altamente negativa respecto a como son remunerados debido a que esta dimensión está sujeta a decisiones políticas de otros niveles de gobierno , con respecto al desarrollo personal dentro de la institución se obtuvieron resultados que mostraron que se encuentran afectadas las cualidades respecto a conocimientos, habilidades y competencias que poseen los servidores ya que limitan su productividad en cualquier puesto dentro de la institución, respecto a la motivación se concluyó que los servidores sentían una necesidad de cooperación y motivación para lo cuál ven afectado su eficiencia y productividad dentro del hospital, en el estudio del total de 11 dimensiones, 07 son calificadas “por mejorar” y con un alto porcentaje de clima adverso, indicando que el 63.63% del total de dimensiones son desfavorables al clima organizacional del hospital; concluyendo que los servidores tienen una percepción negativa de la organización del hospital en sus diferentes aspectos (dimensiones evaluadas) tanto a nivel del potencial humano como de la cultura y diseño organizacional; Finalmente, se concluyó que el clima organizacional repercute sobre la conducta del empleado y en la satisfacción laboral, en su forma de sentir respecto a la organización repercutiendo en las labores diarias y no podemos basarnos únicamente en la productividad y el rendimiento, es muy importante construir un buen clima organizacional, ya que este hospital no es solamente un lugar laboral, sino una zona de convivencia que facilita el crecimiento personal (Informe de resultados del estudio de clima organizacional HNDAC ,2018).

Esta investigación nos plantea como problema general : ¿Que relación existe entre motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital público del Callao, 2020? y según los resultados conseguidos podamos contribuir con la institución y con las autoridades inmediatas para la mejora del ambiente laboral .

Planteando también como problemas específicos : ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las condiciones físicas y/o confort del personal de salud de un

Hospital público del Callao 2020? , ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos del profesional de un Hospital público del Callao, 2020? , ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de motivación laboral del profesional de salud y las políticas administrativas de un Hospital público del Callao, 2020? , ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de motivación laboral y la relación interpersonal del profesional de un Hospital público del Callao, 2020? , ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de motivación laboral y el desarrollo personal del personal de salud de un Hospital público del Callao, 2020? , ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de motivación laboral y desempeño de tarea del profesional de un Hospital público del Callao, 2020? , ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de motivación laboral y relación con la autoridad del personal de salud del Hospital público del Callao, 2020?

Las variables a estudiar en la presente investigación deben ser un tema de interés para todas las autoridades de una institución para lograr un óptimo funcionamiento en la organización. La Justificación teórica por la cual se realizó la presente investigación fue la de obtener información sobre los estados de comportamiento que presenta el recurso humano y que impactan en la atención hospitalaria, cuya información le será de mucha importancia a las autoridades correspondientes.

En la justificación práctica de la investigación realizada en el campo laboral y donde se analizó la relación entre las variables a investigar obteniéndose así información oportuna que permitirá desarrollar los objetivos plasmados en este estudio. Este estudio se realizó debido a que existe la necesidad de evaluar la relación entre las variables y cómo estos factores intervienen en el desarrollo de las funciones. Existen diversos factores negativos que afectan un buen desempeño del profesional de salud, ya que no basta que el profesional tenga habilidades y destrezas si el ambiente donde labora no es el adecuado.

La Justificación social trata sobre el manejo de la información y resultados que se obtuvieron del presente trabajo para que sean utilizados y así poder implementar un mejor proceso de gestión de recursos humanos, y se propongan maniobras direccionadas a mejorar los niveles de satisfacción, mejorando a través de talleres entre profesionales y con las autoridades. Además con las capacitaciones

continuas se fortalecerán aún más la calidad del profesional del Hospital Daniel A. Carrión del Callao.

También contribuye en fomentar futuros estudios que puedan evaluar las repercusiones que tiene la motivación sobre la satisfacción laboral en el profesional asistencial, propiciando así mejoras en el ambiente laboral , remuneraciones percibidas , autorrealización del personal , desempeño del personal asistencial y un personal asistencial satisfecho que brinde una excelente calidad de atención en los usuarios .

El objetivo principal que tuvo esta investigación fue determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital público del Callao, 2020. Los objetivos específicos fueron los siguientes: 1.Determinar la relación que existe entre motivación laboral y condiciones físicas y/o confort del profesional de un Hospital público del Callao, 2020. 2. Determinar la relación que existe entre motivación y beneficios laborales y/o remunerativos del profesional de un Hospital público del Callao, 2020. 3. Determinar la relación que existe entre motivación laboral del profesional de salud y las políticas administrativas de un Hospital público del Callao, 2020. 4. Determinar la relación que existe entre motivación laboral y relación interpersonal del profesional de un Hospital público del Callao, 2020. 5. Determinar la relación que existe entre motivación laboral y desarrollo personal del profesional de un Hospital público del Callao, 2020. 6. Determinar la relación que existe entre motivación laboral y desempeño de tarea del profesional de un Hospital público del Callao, 2020. 7. Determinar la relación que existe entre motivación laboral y la relación con la autoridad del profesional de un Hospital público del Callao, 2020.

Se planteó como hipótesis general la existencia de correlación entre las variables a estudiar en el personal de salud.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes nacionales se encontró a Montes Salcedo (2018) con su investigación de diseño correlacional abarcó el objetivo de determinar la relación existente entre: las variables de interés del presente estudio en los profesionales de enfermería donde se tuvo como muestra a 50 profesionales y se usaron como instrumentos el de Hackman y Oldham (1974) para la variable motivación, y la escala SL-SPC de Sonia Palma C para satisfacción laboral. En los resultados recabados la correlación entre las variables en estudio fueron significativa y moderada directa ($r=0.488$, $p=0.000$), el análisis de satisfacción laboral y las dimensiones de motivación mostró: ser significativa en retroalimentación ($r=0.425$, $p=0.002$) y presentar una relación moderada; importancia de la tarea mostró relación baja directa y significativa ($r=0.334$, $p=0.000$); la autonomía para la realización de la tarea ($r=0.406$, $p=0.003$). Por el contrario no se encontró relación entre las dimensiones identidad con la tarea ($r=0.251$, $p=0.079$), y variedad de la tarea ($r=0.049$, $p=0.736$) y satisfacción laboral. Concluyendo que se encontró una relación moderada entre dichas variables expuestas .

García Rodríguez (2018) en su estudio de tipo prospectivo, transversal de diseño correlacional determinó que presenta relación entre las variables en estudio, con una muestra de 13 personales asistenciales del servicio donde se usaron instrumentos la escala de Lickert adaptado según Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham para motivación y el instrumento a usar para determinar la satisfacción laboral fue el tipo Lickert modificado validado y elaborado por la Lic. Ps. Sonia Palma Carrillo ; donde determinó que no hay relación entre las variables.

Chávez Benites (2017), su investigación fue tipo descriptivo, observacional, transversal, prospectivo ; el objetivo fue determinar relación entre las variables en estudio, teniendo como muestra 22 trabajadores de terapia física y rehabilitación en Cuzco y usaron como instrumento para la evaluación de motivación: Escala de Lickert Adaptado Job Diagnostica Survey de Hackman y Oldham y para satisfacción laboral: cuestionario tipo Lickert Modificado de Sonia Palma Carrillo concluyendo que no se relacionan las variables.

Pineda y Silva (2017), en su estudio tipo descriptivo, transversal y diseño correlacional donde determinó la relación entre las variables en estudio de las enfermeras, con una muestra de 170 enfermeras donde se usó para determinar la motivación laboral el instrumento tipo Lickert adaptado por Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham e instrumento tipo Lickert Modificado por Sonia Palma Carrillo para satisfacción laboral ; donde concluye la no existencia de relación entre las variables .

Marin y Placencia (2016) en la perquisa descriptiva, transversal y correlacional como diseño ;plantea: Relación entre las variables estudiadas del recurso humano de un establecimiento privado ; así como la determinación del nivel de motivación laboral de los trabajadores según Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y la determinación de la satisfacción laboral mediante el instrumento de Font Roja para lo cuál se tuvo una muestra de 136 trabajadores donde concluye una baja correlación positiva y donde se obtiene un nivel medio para ambas variables.

Murrieta Lozano (2016) en su estudio de tipo transversal, prospectivo, observacional; de diseño correlacional, donde se desea precisar la relación entre las variables en estudio con una muestra de 50 trabajadores de salud a los cuales aplicaron test diseñados por el propio autor que fue evaluado por juicio de expertos ,luego del desarrollo se obtuvo que un 50% del recurso humano del servicio de emergencia tuvo un nivel bajo en motivación; nivel modeardo (48%) y 2% expusieron un nivel alto. El 76% de trabajadores en emergencia expresaron una moderada insatisfacción; 18% expresaron insatisfacción laboral y 6% expresaron satisfacción laboral, concluyendo la existencia de baja correlación entre las variables.

Villar (2016), en su investigación como objetivo tuvo que precisar el nivel existente de relación entre las variables en estudio. La investigación correlacional ,no experimental,transversal de tipo cuantitativo. Con una muestra de 195 trabajadores. Se recolectaron datos mediante encuesta utilizando instrumentos validados: Escala de Motivación en el Trabajo R-MAWS y Escala de Satisfacción laboral SPC. Se obtuvo un alto porcentaje del personal de la Gerencia Regional de Salud con mucha insatisfacción (23,6%), insatisfacción de 25,6% y desmotivación. Se obtuvo

como consecuencia la existencia de relación directa entre las variables notándose que un 11,3% del personal motivado simultáneamente estaban satisfechos y un 8,2% de los poco motivados; simultáneamente se encontraban insatisfechos en su centro de trabajo.

Entre los antecedentes internacionales Alrawahi y cols (2020) presentó como objetivo de su estudio las opiniones de los profesionales del laboratorio médico sobre su lugar de trabajo y qué factores tenían un efecto positivo o negativo en su satisfacción laboral como metodología se adoptó un método mixto y se usaron discusiones de grupos focales (DGF) para recopilar datos. Las DGF fueron hechas en hospitales de Omán, se estudiaron los datos a través del análisis de contenido dirigido y fueron calculadas las frecuencias de las declaraciones relacionadas con los factores para una comparación con la teoría de Herzberg en una muestra de nueve grupos del Royal Hospital, cinco grupos del Khoula Hospital y cuatro grupos del Al Nahdha Hospital. Cada grupo tenía entre seis y ocho participantes siendo en total 101 profesionales del laboratorio médico concluyendo que la insatisfacción laboral descrita es el resultado de ausencia de factores de higiene y de los motivadores de acuerdo a la teoría de Hertzberg. Los directores de centros hospitalarios deben tratar estos factores, planteados por Hertzberg, para realzar la motivación y la satisfacción laboral.

Jafri y cols (2020) en una investigación donde su objetivo fue analizar las perspectivas del personal de laboratorio, en términos de desafíos, implicaciones financieras, miedos, motivación y satisfacción de los procesos y políticas organizacionales adoptados, en medio de la crisis del COVID-19. En la metodología el estudio utilizó un diseño de encuesta transversal. La encuesta se administró en línea a través de la herramienta de encuestas de Google Docs por parte de profesionales del laboratorio médico (n = 64) que prestan servicios en la sección de Química Clínica en una Universidad en Pakistán. Un equipo formado por tres consultores de Química Clínica que actúan como profesores de la sección diseñó el cuestionario de la encuesta. Las respuestas se registraron en una escala Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = neutral, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo). El análisis estadístico fue realizado utilizando Microsoft Excel 2013. Se calcularon frecuencias y porcentajes por

género, experiencia y designación y también se registraron los resultados descriptivos basados en las respuestas obteniendo como resultados que la tasa de respuesta fue del 78% (n = 50). El 60% respondió que el estilo de vida actual adoptado durante la pandemia no era mejor que el tradicional. El 42% y el 78% de los encuestados, respectivamente, enfrentaban el temor a la terminación del empleo y los desafíos financieros. La calidad de vida familiar mejoró en el 54% de los casos, mientras que el 96% opinó que sus actividades sociales en el trabajo se habían visto afectadas. Considerando que, el 22% no quedó satisfecho con las medidas tomadas por la dirección durante el brote. Se concluyó que los hallazgos de esta encuesta brindan la perspectiva de los laboratorios, en tiempos de tal crisis y nos brindan ciertas lecciones para prepararnos para situaciones tan impredecibles en el futuro.

Alarcón y cols (2020) en su investigación logró precisar el nivel entre las variables en estudio del recurso humano , donde se ejecutó la pesquisa descriptiva, cuantitativo y transversal teniendo como población 38 profesionales y se usaron como instrumentos para la medición de la motivación el Job Diagnostic Survey y la escala de satisfacción laboral SL-SPC donde concluye la presencia de niveles medio-alto de motivación en todas las dimensiones en el personal y un nivel medio-bajo con los factores de satisfacción, en la mayoría de los factores medidos.

Morelli, D. M. y cols (2019) realizó una investigación donde tuvo como objetivo: Saber el grado de motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería de un nosocomio privado de complejidad alta en Buenos Aires, Argentina , metodológicamente fue cuantitativo, corte transversal, observacional. Se sondearon 226 enfermeros de emergencia e internación niños y adultos a través de dos encuestas validadas para medición de motivación el de Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldhman y satisfacción laboral el cuestionario modificado de Sonia Palma Carrillo concluyendo que el nivel de las variables es moderado.

Arboleda y Cardona (2018) en su investigación con la finalidad de analizar la percepción de satisfacción con el trabajo desempeñado y factores de motivación de los profesionales de los nosocomios en Colombia , durante el año 2011 , fue de

corte transversal, siendo la población los trabajadores de centros de salud siendo en total 69 elegidas aleatoriamente con muestra de 224 empleados, donde se obtuvieron los siguientes resultados; 52,2% muy satisfechos con el trabajo desempeñado y se sienten motivados, sobre todo, por el ambiente laboral (70,5%), seguidamente por el cargo y la remuneración, con igual participación (49,6%); asimismo una satisfacción mayor con la labor realizada por los trabajadores asistenciales en relación con el personal administrativo ($p = 0,018$). Dentro de los factores de la motivación con menor valoración se hallaron las posibilidades de ascenso, reconocimiento y bonificaciones y. Se concluyó que el personal de salud con el trabajo desempeñado se encuentran satisfechos donde se destacó el principal factor de motivación el ambiente laboral.

A continuación expondremos las teorías que se relacionan con esta investigación.

La motivación laboral enciende y conduce los pensamientos y se encuentra conectada a factores capaces de sostener, estimular y guiar la conducta para un propósito y ellos originan conductas que alteran en el nivel de intensidad o activación del comportamiento (Heredia, 2006). Si nos enfocamos en el esquema del comportamiento, los empleados aportarán conforme a su motivación por propio interés y tratarán de imponerlo en la organización que forman parte. En cambio, un instrumento primordial para que organizaciones puedan lograr el éxito, son el recurso humano que la integra. Si gerencialmente se logra una adecuada gestión de los recursos puede incentivar de modo positivo el alcance de las metas personales y las metas como organización que se traducen en excelente rendimiento de los empleados (Vadillo, 2013; Buitrago, 2017).

La motivación según la teoría motivacional de la autodeterminación se orienta al desarrollo personal y necesidades psicológicas básicas donde se han reconocido tres de ellas: autonomía, competencia y de relacionarse; requiriéndose dichas necesidades ser satisfechas en el paso de toda la vida para que el individuo continuamente experimente bienestar e integridad, de lo contrario, conllevan al malestar y la patología. Esta teoría se centra en las consecuencias en que las personas son capaces de satisfacer esas necesidades en los entornos sociales (Ryan & Deci, 2000).

Para esta teoría es sumamente importante diferenciar entre motivación autodeterminada o autónoma y controlada. Los autores evidencian que la autonomía de la persona está concebida en la conducta volitiva y la experiencia de elección. Sin embargo, tratándose de motivación controlada, ello responde a un comportamiento generado por la presión (externa), acompañada de las ganas de formar parte de cierta tarea. (Gagné & Deci, 2005).

Dependiendo del nivel de autodeterminación del individuo se tienen tres tipos de motivación: motivación extrínseca, motivación intrínseca y desmotivación (Ryan, 1995). La motivación extrínseca expone la ejecución de la labor por las consecuencias o incentivos ligadas a la misma (Battistelli et al,2015). Existen diversos tipos de motivaciones extrínsecas que manifiestan distintos grados donde la regulación de la conducta y su valoración han sido interiorizados e integrados (Deci y Ryan, 1995), dicha interiorización expone que todos los individuos tienen un valor o regulación (Ryan & Deci, 2000). La motivación intrínseca es la ejecución de una conducta únicamente por la satisfacción y el placer proveniente de su realización (Battistelli, Galletta, Odoardi, Núñez, & Ntalianis, 2015).

Mientras la desmotivación es la falta de motivación para desarrollar una actividad (Battistelli et al., 2015), el individuo adolece del propósito de actuar, también definida como falta de asignación de valor a una determinada actividad (Ryan, 1995); aquí el individuo adolece de la intención de actuar, también conocida como falta de asignación de valor a una actividad (Ryan, 1995), el sentirse incompetente para su realización (Bandura, 1975, 1999, 2002).

La dimensión regulación externa donde el comportamiento se presenta como consecuencia de complacer una recompensa, una demanda externa, o para eludir castigos (Battistelli et al., 2015; Ryan & Deci, 2000). La dimensión regulación introyectada se refiere a la acción de incluir dentro de sí la regulación y a la vez negándola como perteneciente de uno mismo (Ryan & Deci, 2000) y los comportamientos realizados se dan para eludir la culpa o engrandecer el ego (Gagné & Deci, 2005).

La regulación identificada es otra dimensión que consiste en ponerle un valor consciente a una conducta o acción, porque el individuo se reconoce con el significado o valor de un comportamiento y lo toma personal (Battistelli et al., 2015).

La Satisfacción laboral en el trabajador es la actitud que este presenta respecto a su trabajo, en base a ciertos conceptos vinculados como: Condiciones de trabajo, significación de la tarea, beneficios económicos y reconocimiento social y/o personal . (Palma, 2006)

Las condiciones de trabajo trata sobre el balance de la labor en base a la existencia de normas o elementos que norman el quehacer laboral. La significación de la tarea versa sobre la disposición hacia la labor en base a las facultades relacionadas como realización, esfuerzo, equidad, realización y el aporte material. El factor del reconocimiento social y/o personal, nos refiere a la evaluación del trabajo en base al reconocimiento personal y/o colectivo, en referencia a los logros. Las bonificaciones económicas, se fundamentan en la disposición al trabajo en base a la remuneración como consecuencia al esfuerzo que se realiza por el trabajo (Palma, 2006).

Otros autores señalan la satisfacción laboral basándose en la actitud general de un ser respecto a su propia labor. Esto refiere que aquel trabajador que se siente muy satisfecho con su labor presenta actitudes positivas hacia él contrariamente a aquel que se encuentra insatisfecho (Robbins y Coulter . 2010). Las actitudes desfavorables o favorables vienen a ser afirmaciones de valor referentes a personas, objetos o acontecimientos significa que evidencian lo que sentimos respecto a algo(Atalaya. 1999)

Sonia Palma nos explica sobre satisfacción laboral, mediante diversas teorías dentro de ellas la teoría de Herzberg, Mausner y Snyderman 1968, nos presenta la Teoría Higiene-Motivacional donde sostiene a la satisfacción laboral como producto de un adecuado estado motivacional, como efecto de la interrelación de factores higiénicos y motivacionales. Los factores higiénicos vienen siendo las características del contexto en el centro laboral como: condiciones físicas, políticas de la empresa y ambientales de trabajo, estabilidad en el cargo y remuneración,

relaciones con el supervisor y colegas; la existencia de dichos factores no eleva la satisfacción pero su ausencia genera insatisfacción. Mientras tanto los factores motivacionales vienen siendo las características que contiene el puesto del colaborador los cuales se interrelacionan con los factores intrínsecos como: responsabilidad, ascenso, reconocimiento, desarrollo de la carrera y el uso de las habilidades personales. La presencia de estos factores motivacionales genera satisfacción y la ausencia de ellos genera indiferencia.

La teoría del ajuste en el trabajo propuesta en 1994 por Darwis, quien asevera que satisfacción laboral o insatisfacción es la consecuencia de la correspondencia de los valores o discrepancia , las necesidades de las personas, las habilidades deseadas en el trabajo y lo que se logra en realidad.

Otra teoría tomada en cuenta por la autora es la de Locke que en 1984 propone la teoría de la discrepancia, donde la satisfacción laboral proviene de la evaluación que hace el recurso humano al confrontar la escala de valores laborales y sus necesidades con la sensación de lo que le provee su trabajo y de lo que involucra el logro de los mismos. (Palma, 2006)

La causa de la satisfacción laboral no requiere solamente de los rangos remunerativos sino que a la par acompaña el valor que el sujeto le brinde a sus funciones de trabajo, debido a ello un factor que repercute en la satisfacción laboral viene siendo la disposición personal a encontrarse satisfechos con su trabajo. Cabe la posibilidad de que la satisfacción laboral dependa de otros puntos como niveles de aspiración, sentido del éxito profesional, grado de responsabilidad, grados de libertad que procura el trabajo, recompensas, interacciones con los compañeros, entre otros (Fuentes, 2012).

Como consecuencias de la insatisfacción laboral se observa que ocurre lo siguiente: Ausentismo, lo cual aumenta la probabilidad de que falten al trabajo o lo abandonen; conductas contraproducentes, el personal que no se encuentra a gusto con su trabajo presenta faltas, tardanzas y abandono en porcentaje mayor que aquellos que están satisfechos . El trabajador insatisfecho incurre en otras conductas dañinas para la institución, siendo de dos tipos: Conductas dirigidas a

los individuos como ejercer políticas negativas, rumores, descortesía, hostigamiento sexual, actitudes violentas en el centro de labores e intimidación y comportamientos hacia la institución como sabotaje y robo. Por último la insatisfacción de empleados muestran carencia de comportamiento cívico organizacional, debido a la falta de disposición para apoyar a la institución y a sus colegas. Es previsible que los trabajadores con insatisfacción en su trabajo no “brinden el plus” a la institución (Aamodt, 2010).

Este modelo engloba dimensiones que son 7 para poder evaluar la satisfacción laboral:

La dimensión 1 de condiciones físicas y/o materiales se basa en los componentes materiales o infraestructura lugar donde se realiza la labor cotidiana del empleo y se contituye como propiciador de la misma.

La dimensión 2 de beneficios laborales y remunerativos se basa en el grado de contentamiento respecto al estímulo económico adicional o regular como recompensa por el trabajo que se ejecuta.

La dimensión 3 de políticas administrativas se refiere a direcciones establecidas, diafanas, y amoldables a variaciones, todo esto concertado por la institución, imprescindibles para lograr los objetivos, conducir las relaciones interpersonales en los diversos niveles y moderar el adecuado desenvolvimiento de la tarea de los empleados, previniendo de este modo inconvenientes y situaciones negativas.

La dimensión 4 de relación con la autoridad es la estimación valorativa que realiza el trabajador a su relación con el jefe inmediato en relación a sus labores diarias.

La dimension 5 de relaciones sociales es el grado de contentamiento respecto a la vinculación con otros integrantes de la institución con quienes se divide los quehaceres laborales diarios.

La dimensión 6 de desarrollo personal es la ocasión que posee el empleado de ejecutar acciones significativas a su autorrealización.

La dimensión 7 de desempeño de las tareas es la estimación con la que mancomuna el empleado sus labores diarias en la institución en que trabaja.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Básica - Descriptivo - Correlacional, donde el objetivo es evaluar y medir datos respecto a los integrantes de los factores a investigar, la expresión del fenómeno que nos importa referente a lo correlacional, como objetivo se tuvo que probar si las variables tienen relación o no en los mismos personajes en un entorno peculiar, donde luego podremos examinar la correlación. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Es básica debido a que tiene como meta la recopilación y obtención de información para construir base de un conocimiento teórico (Landeao, 2007, p 55)

La investigación descriptiva correlacional es donde se detalla y detalla la dinámica individual de las variables a estudiar. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

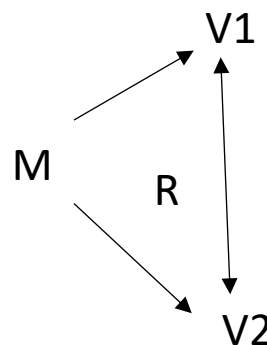
Diseño de investigación: Investigación no experimental – transversal, donde no se tocan las variables; y para examinar el efecto que generan sobre otras variables no se requiere modificarlas de manera intencional, lo que se ejecuta es la contemplación de fenómenos en situaciones naturales, para luego estudiarlos. Por otro lado los diseños de investigación transversal toman datos en un periodo establecido de tiempo e interrelación en un momento dado (Hernández et al. 2014)

M: Muestra

V1: Motivación Laboral

V2: Satisfacción Laboral

R: Correlación



3.2. Variable y Operacionalización de variables

Variable 1 Motivación laboral - Definición conceptual

La motivación laboral, se define como el impulso que mantiene y guía el deseo de querer hacer las cosas de la mejor manera posible, es un aspecto fundamental en toda organización (Hernández et al, 2000).

Variable 1 Motivación laboral - Definición operacional

Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010 elaboraron un instrumento para calcular la motivación laboral y adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier Braud, Van Den Broeck, Martin- Albo y Núñez (2012).

La escala de motivación laboral R- Maws es el instrumento que se utiliza para calcular los niveles de motivación laboral en entidades u instituciones reconociendo la motivación o desmotivación que presenta el individuo en su espacio laboral. Esta escala presenta 19 proposiciones asociadas a 5 dimensiones.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Motivación Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles y rango
Desmotivación	Ausencia de motivación	2,15,16	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Levemente en desacuerdo 4: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5: Levemente de acuerdo	Bajo:3-6 Medio:7-11 Alto:12-15
Regulación Externa	Realizar una actividad con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo	3,8,9,10,14,17	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Levemente en desacuerdo 4: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5: Levemente de acuerdo	Bajo:6-14 Medio:15-22 Alto:23-30

Regulación Introyectada	Compromiso con la realización de la tarea	1,5,7,19	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Levemente en desacuerdo 4: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5: Levemente de acuerdo	Bajo:4-9 Medio:10-15 Alto:16-20
Regulación Identificada	Importancia de la tarea	4,11,18	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Levemente en desacuerdo 4: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5: Levemente de acuerdo	Bajo:3-6 Medio:7-11 Alto:12-15
Motivación Intrínseca	Realización de la tarea	6,12,13	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Levemente en desacuerdo 4: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5: Levemente de acuerdo	Bajo:3-6 Medio:7-11 Alto:12-15

Gagné (2012)

Tabla 2.

Interpretación de Escala de Motivación Laboral

Niveles	Rangos
Bajo	19-41
Medio	42-69
Alto	70-95

García(2018)

Variable 2 Satisfacción laboral - Definición conceptual

La satisfacción laboral es la reacción emocional positiva o plácida como resultado de la estimación subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. (Locke,1976).

Variable 2 Satisfacción laboral - Definición operacional

Sonia Palma en 1999 elaboró un instrumento de medición para la satisfacción laboral:

La escala de satisfacción laboral SL-SPC, es una herramienta que se utiliza para medir el nivel de satisfacción laboral en instituciones u organizaciones, revelando

lo desagradable o agradable le parece al personal su actividad laboral. Esta escala consta de 36 proposiciones asociadas a 5 dimensiones.

Tabla 3.

Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles y rango
Condiciones físicas y/o confort	Grado de comodidad de la infraestructura del ambiente laboral	1,2,3,4,5	1: Totalmente desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Indiferente 4: De Acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Bajo: 5-11 pts Medio: 12-19 pts Alto: 20-25 pts
Beneficios laborales y/o remunerativos	Escala de remuneración	6,7,8,9	1: Totalmente desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Indiferente 4: De Acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Bajo: 3-4 pts Medio: 5-11 pts Alto: 12-20 pts
Políticas administrativas	Condiciones laborales	10,11,12,13,14	1: Totalmente desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Indiferente 4: De Acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Bajo: 5-10 pts Medio: 11-17 pts Alto: 18-25 pts
Relación interpersonal	Grado de satisfacción por la tarea que se realiza	15,16,17,18	1: Totalmente desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Indiferente 4: De Acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Bajo: 4-11 pts Medio: 12-18 pts Alto: 19-20 pts
Desarrollo personal	Frecuencia de capacitaciones	19,20,21,22,23,24	1: Totalmente desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Indiferente 4: De Acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Bajo: 6-22 pts Medio: 23-28 pts Alto: 29- 30 pts
Desempeño de tarea	Percepción de importancia de la tarea realizada	25,26,27,28,29,30	1: Totalmente desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Indiferente 4: De Acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Bajo: 6-23 pts Medio: 24-29 pts Alto: 30 pts

Relación con la autoridad	Tipo de relación con las autoridades	31,32,33,34,35,36	1: Totalmente desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Indiferente 4: De Acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Bajo: 6-19 pts Medio: 20-27 pts Alto: 28 - 30 pts
---------------------------	--------------------------------------	-------------------	--	---

Palma(1999)

Tabla 4.

Interpretación de Escala de Satisfacción Laboral

Niveles	Rangos
Bajo	36-83
Medio	84-131
Alto	132-180

Palma(1999)

3.3. Población , muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población que fue objetivo del presente trabajo estuvo compuesto por personal asistencial de la salud de un Hospital Público del callao.

3.3.2 Muestra

Muestra censal de profesionales de salud de un Hospital Público del callao conformado por 80 personas que realizaban labor asistencial y que obedecen a los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Trabajadores que ejecutan funciones en el turno de la mañana:
Médicos, licenciados en enfermería.
- Profesionales que aceptaron participar voluntariamente en el estudio.
- Personal mayor de 18 años y menores de 65 años.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no accedieron a formar parte de la investigación.
- Trabajadores en licencia.
- Trabajadores bajo contrato por terceros
- Trabajadores de vacaciones.
- Trabajadores que no respondieron correctamente el cuestionario.

3.3.3 Muestreo

No probabilístico, por conveniencia, por no estar sujeta al azar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Ficha técnica de escala de motivación laboral (R-MAWS)

Para la medición de la variable motivación, se usó la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) realizada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier Braud, Van Den Broeck, Martin- Albo y Núñez (2012). El artefacto fue transculturalmente validado por expertos en motivación en 10 diferentes idiomas, entre ellos se encuentran el inglés, francés, holandés y español, por lo que es una herramienta que puede utilizarse en diversos países.

El sustento teórico de la prueba es la Teoría de la Autodeterminación; es por ello, que se miden a través de la misma, las cinco dimensiones que esta propone son las siguientes (Herrera & Matos, 2009):

- Desmotivación: Nos refiere a la carencia de motivación respecto a las actividades o tareas.
- Regulación Externa: Refiere a ejecutar una labor con el fin de obtener una retribución o evadir una sanción.
- Regulación Introyectada: Refiere a involucrarse en ejecutar una labor para esquivar la culpabilidad por no obedecer con lo solicitado por otros.
- Regulación Identificada: Se refiere a realizar una tarea porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante.
- Motivación Intrínseca: Se define como el acto de realizar una tarea por sí misma, porque es atrayente y agradable

La escala se encuentra conformada por 19 reactivos en un formato de respuesta tipo Likert, el cual cuenta con 5 opciones de respuesta: “Totalmente en Desacuerdo”, “En Desacuerdo”, “Indiferente”, “De Acuerdo” y “Totalmente de Acuerdo”; estos reactivos, responden a una interrogante general. La calificación de esta escala varía entre 1 y 5 puntos, considerando a la opción “Totalmente en Desacuerdo” como puntaje 1 y “Totalmente de Acuerdo” como puntaje 5.

Confiabilidad:

Respecto al análisis de confiabilidad, las sub escalas del instrumento en su totalidad manifiestan un índice de confiabilidad (alfa de Cronbach) superior a .70 (regulación externa .75; regulación introyectada .77; regulación identificada .88; motivación intrínseca .91) por consiguiente los datos pueden valorarse como confiables (Gagné et al., 2010). De igual manera, en una investigación desarrollada en Canadá por Trepanier, Fernet y Austin (2012), donde se investigaba respecto al acoso psicológico en ambientes de trabajo, se obtuvo una confiabilidad elevada en las sub áreas motivación externa (.73), introyectada (.64), identificada (.60) e intrínseca (.86). Estos datos nos arrojan una la alta confiabilidad del instrumento.

Validez:

Con respecto a la validez, se evaluó la relación que presentaba la motivación con sus consecuencias y antecedentes tales como la satisfacción de las tres necesidades psicológicas básicas, el soporte organizacional percibido, entre otras variables. Es así, que se halló, tal como se esperaba, que los tipos de motivación intrínseca y regulación identificada se correlacionaban de manera más positiva y significativa con la satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y gregarismo (0.25 a 0.60) y con el área de soporte organizacional percibido (.20); a diferencia de los tipos de motivación externa e introyectada. Además, los tipos de motivación intrínseca e identificada se encuentran más relacionados significativamente a la satisfacción laboral (.60), bienestar (.54), percepción de salud (.26), y de manera negativa, se encuentran asociados con las intenciones de rotación (-.27) y estrés (-.48) (Gagné et al., 2010). En el año 2012, se realizaron múltiples esfuerzos para validar esta escala en el contexto nacional peruano, como muestra de ello, Karla Gastañaduy (2012), en su investigación realizada sobre Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntario, realizó una doble traducción de la escala como requisito previo a su aplicación. La traducción fue realizada a través de dos personas utilizando las escalas originales en las versiones traducidas al inglés y al español. Una de las traductoras, presentaba como lengua materna el idioma inglés y la otra, el español (con los registros específicos del ámbito peruano). Después de realizar la doble traducción, se realizó una validación de jueces con expertos en motivación para validar el instrumento en el contexto nacional. Los índices de concordancia fueron superiores a .50, por lo que se considera un instrumento confiable para medir la motivación en el Perú.

Es así, que la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS), se encuentra dirigida a trabajadores que se encuentren laborando en diferentes posiciones y en entidades de distintas condiciones y rubros; pueden ser, de acuerdo a los estudios de sustento, públicas o privadas; también brindar servicios o generar productos, entre otras de sus características.

3.4.2 Ficha Técnica de escala de Satisfacción Laboral SL-SPC Palma

Nombre: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Lugar: Lima- Perú

Año: 2006

Ámbito de aplicación: Adultos de 18 a más

Administración: Individual o colectiva

Número de ítems: 36 ítems

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones sociales ,desarrollo personal, Desempeño de la tarea, Interrelación con la autoridad.

Finalidad de la prueba: Medición del nivel de satisfacción laboral en organizaciones y entidades respecto a los factores: Condiciones de trabajo, beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones interpersonales, realización personal, desempeño de la tarea, interrelación con la autoridad.

Validez

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última correlacionando el puntaje total de la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) en una submuestra de 300 trabajadores. Ambas estimaciones se ilustran en anexos.

Confiabilidad

Las correlaciones (Alfa(α) de Cronbach) ítem-puntaje total permitió estimar la confiabilidad, sus resultados se presentan en anexos.

Respecto al análisis de confiabilidad, las sub escalas en su totalidad del instrumento manifiestan un índice de confiabilidad (alfa de Cronbach) superior a .59 (condiciones físicas y/o materiales .79; beneficios laborales y/o remunerativos .68; políticas administrativas .67; relaciones sociales .59; desarrollo personal .79; desempeño de tareas .66; relación con la autoridad .79) para lo cual los datos pueden conceptuarse como confiables (Escala SL-SPC .1999). Asimismo, en una investigación realizada en Perú por Segura y Vásquez (2019), en el cual se buscaba investigar sobre el clima laboral y la satisfacción laboral en un ambiente laboral ,donde para efectos de la confiabilidad de la variable satisfacción laboral, se estimó con el método de consistencia interna a través del Coeficiente Alfa de Cronbach y el método de mitades con el Coeficiente de Guttman en donde los coeficientes conseguidos avalan la confiabilidad del instrumento Escala SL-SPC.

3.5. Procedimientos

Para el estudio se realizaron los trámite administrativos correspondientes con la finalidad de obtener la autorización correspondiente. Luego se realizó las coordinaciones con el departamento de recursos humanos para establecer el cronograma del inicio de la recolección de datos a través de los cuestionarios; teniendo en cuenta una duración de 20 minutos para la aplicación de los instrumentos . Seguido se realizó el consentimiento informado para los usuarios que deseen participar , la cual será anónimo. Posteriormente se puso en práctica la recolección de los datos mediante la aplicación de los cuestionarios mencionados anteriormente.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos se realizó en el programa estadístico SPSS v25. El análisis descriptivo consistió en la elaboración de tablas de distribución de

frecuencias y gráficos de barras simple para las dos variables de estudio (motivación laboral y satisfacción laboral) de manera total y por dimensiones.

En el análisis inferencial, para relacionar la motivación laboral con la satisfacción laboral y con cada una de sus dimensiones se aplicó la prueba de correlación de Spearman debido a que se trataba de variables ordinales. Las pruebas se realizaron considerando un nivel de significancia de 5%.

3.7. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas de esta investigación que se tomaron en cuenta fue el compromiso y responsabilidad durante el proceso de este estudio, eludiendo así el plagio y/o falsedades, por lo tanto se consideró la propiedad intelectual de los autores por tanto se cita toda información y cada texto que se utilizó en esta investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 5

Nivel de Motivación laboral

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19-41	14	17,5
Medio	42-69	66	82,5
Alto	70-95	0	0
Total		80	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud

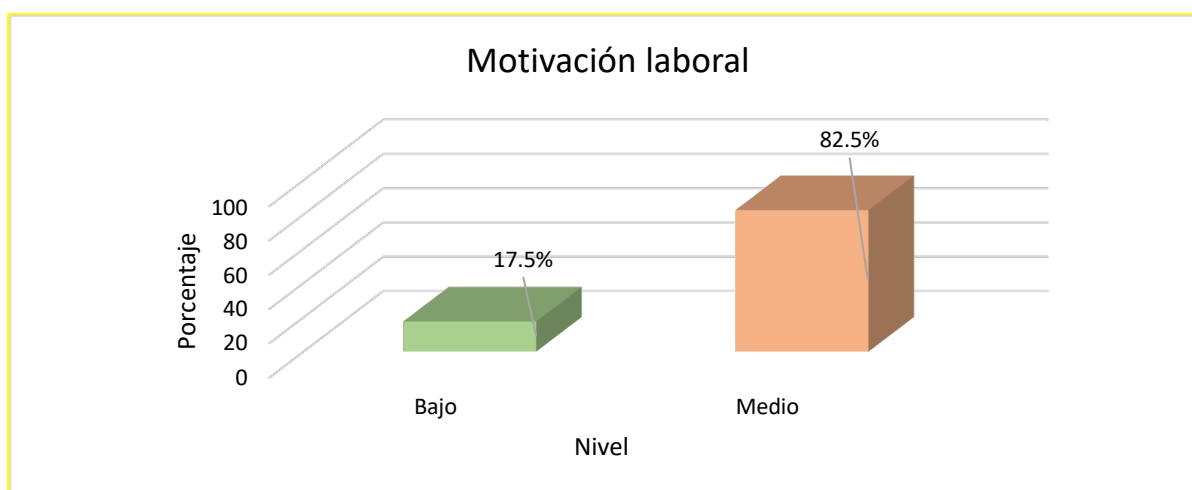


Figura 1. Porcentaje del nivel de motivación laboral

Según la tabla 5 y figura 1, del total de participantes en la encuesta, en motivación laboral prevaleció el nivel medio en 82,5%, sucedido del nivel bajo en 17,5% y nulo en el nivel alto, en profesionales de salud de un Hospital público del Callao, 2020.

Tabla 6

Nivel de Satisfacción laboral

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36-83	14	17,5
Medio	84-131	36	45,0
Alto	132-180	30	37,5
Total		80	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud

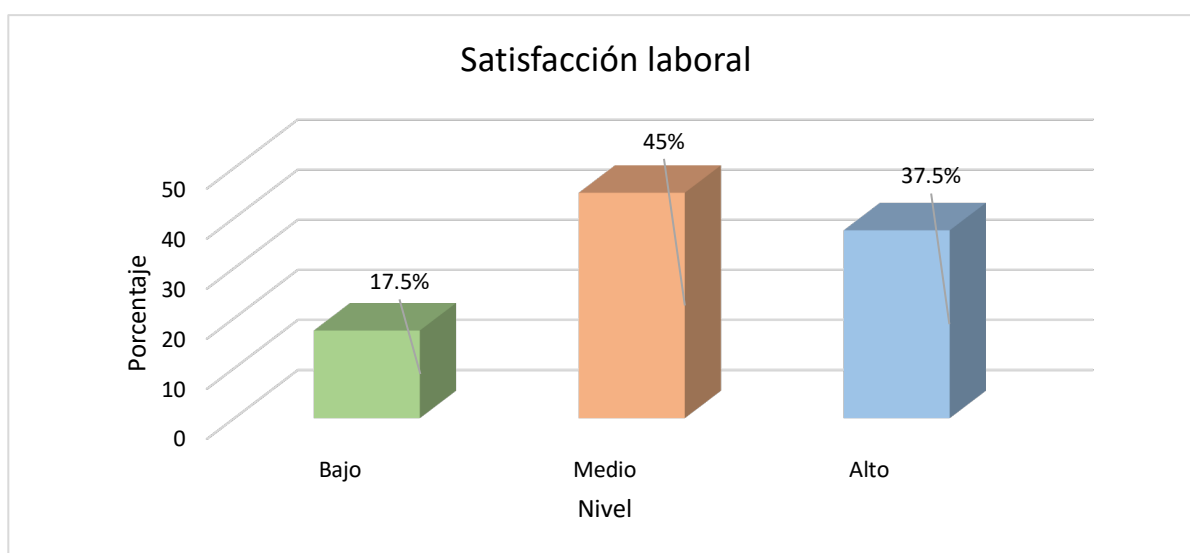


Figura 2: Porcentaje del nivel de satisfacción laboral

Según la tabla 6 y figura 2, del total de participantes en la encuesta, en satisfacción laboral prevaleció un nivel medio del 45%, sucedido del nivel alto en 37,5% y 17,5% en el nivel bajo, en profesionales de salud de un Hospital público del Callao, 2020.

Tabla 7

Niveles de Motivación laboral

Dimensión	Nivel	Rango	n	%
Regulación introyectada	Bajo	4-9	14	17,5
	Medio	10-15	39	48,8
	Alto	16-20	27	33,8
	Total		80	100,0
Desmotivación	Bajo	3-6	14	17,5
	Medio	7-11	66	82,5
	Alto	12-15	0	0
	Total		80	100,0
Regulación externa	Bajo	6-14	0	0
	Medio	15-22	62	77,5
	Alto	23-30	18	22,5
	Total		80	100,0
Regulación identificada	Bajo	3-6	0	0
	Medio	7-11	49	61,3
	Alto	12-15	31	38,8
	Total		80	100,0
Motivación intrínseca	Bajo	3-6	0	0
	Medio	7-11	62	77,5
	Alto	12-15	18	22,5
	Total		80	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud

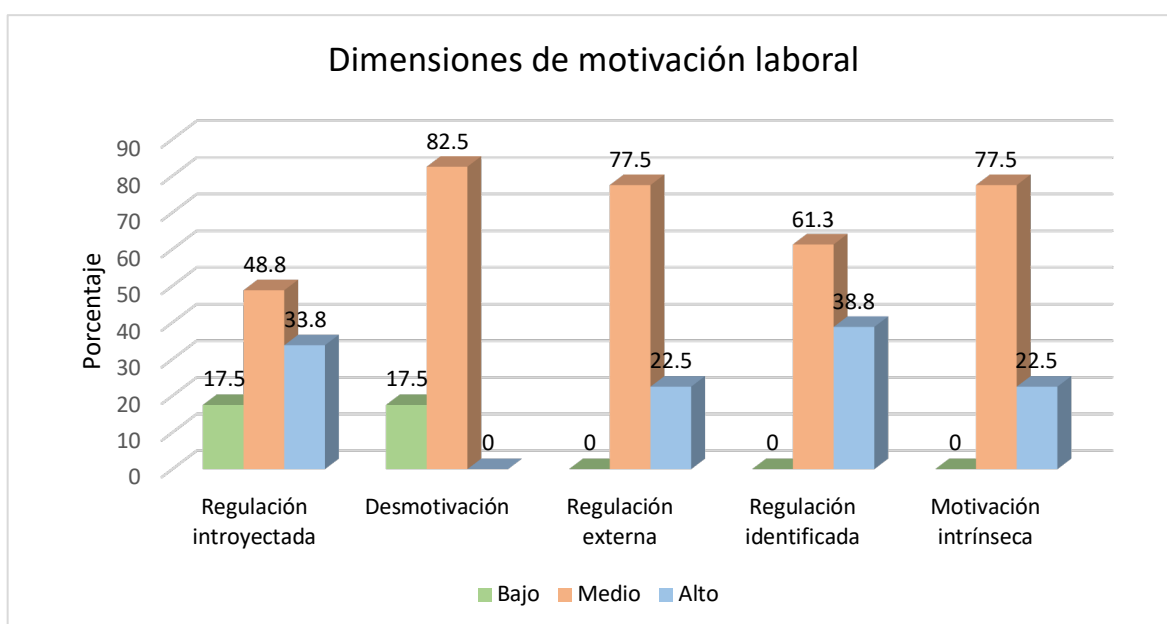


Figura 3: Porcentaje del nivel de las dimensiones de motivación laboral

Según la tabla 7 y figura 3 del total de participantes en la encuesta, en la dimensión regulación introyectada de motivación laboral prevaleció un nivel medio en 48,8%, sucedido del nivel alto en 33,8% y 17,5% en el nivel bajo, en trabajadores de salud de un Hospital público del Callao,2020. En la dimensión desmotivación de motivación laboral predominó el nivel medio en 82,5%, seguido del nivel bajo en 17,5% en profesionales de salud de un Hospital del Callao,2020. En la dimensión regulación externa de motivación laboral prevaleció el nivel medio en 77,5%, sucedido del nivel alto en 22,5% en trabajadores de salud de un Hospital público del Callao,2020. En la dimensión regulación identificada de motivación laboral prevaleció el nivel medio en 61,3%, sucedido del nivel alto en 38,8% en trabajadores de salud de un Hospital público del Callao,2020. En la dimensión motivación intrínseca de motivación laboral prevaleció el nivel medio en 77,5%, seguido del nivel alto en 22,5% en trabajadores de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Tabla 8

Niveles de dimensiones de satisfacción laboral

Dimensión	Nivel	Rango	n	%
Condiciones físicas y/o confort	Bajo	5-11	45	56,3
	Medio	12-19	35	43,8
	Alto	20-25	0	0
	Total		80	100,0
Beneficios laborales y/o remunerativos	Bajo	3-4	12	15,0
	Medio	5-11	38	47,5
	Alto	12-20	30	37,5
	Total		80	100,0
Políticas administrativas	Bajo	5-10	14	17,5
	Medio	11-17	66	82,5
	Alto	18-25	0	0
	Total		80	100,0
Relación interpersonal	Bajo	4-11	15	18,8
	Medio	12-18	65	81,3
	Alto	19-20	0	0
	Total		80	100,0
Desarrollo personal	Bajo	6-22	54	67,5
	Medio	23-28	26	32,5
	Alto	29-30	0	0
	Total		80	100,0
Desempeño de tarea	Bajo	6-23	36	45,0
	Medio	24-29	32	40,0
	Alto	30	12	15,0
	Total		80	100,0
Relación con la autoridad	Bajo	6-19	50	62,5
	Medio	20-27	12	15,0
	Alto	28-30	18	22,5
	Total		80	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud

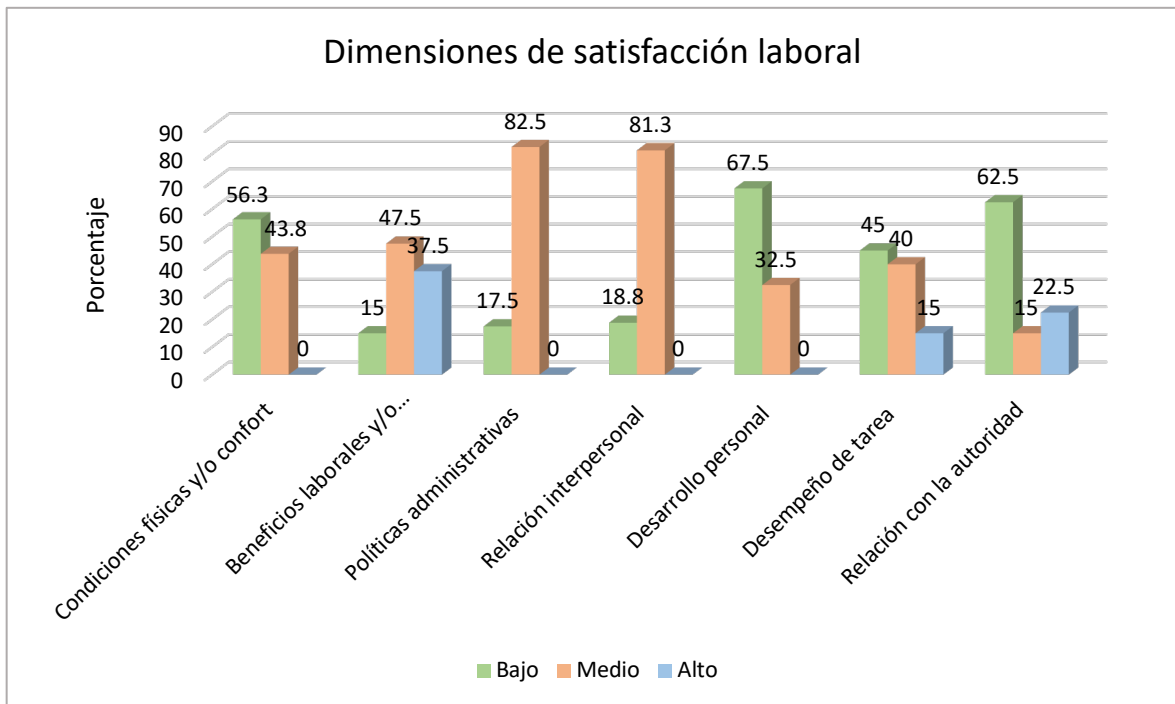


Figura 4: Porcentaje del nivel de las dimensiones de satisfacción laboral

Según la tabla 8 y figura 4, del total de participantes en la encuesta, en la dimensión regulación introyectada de motivación laboral prevaleció el nivel medio en 48,8%, seguido del nivel alto en 33,8% y 17,5% en el nivel bajo, en profesionales de salud de un Hospital del Callao, 2020. En la dimensión desmotivación de motivación laboral predominó el nivel medio en 82,5%, seguido del nivel bajo en 17,5% en profesionales de salud de un Hospital del Callao, 2020. En la dimensión regulación externa de motivación laboral prevaleció el nivel medio en 77,5%, sucedido del nivel alto en 22,5% en profesionales de salud de un Hospital del Callao, 2020. En la dimensión regulación identificada de motivación laboral predominó el nivel medio en 61,3%, sucedido del nivel alto en 38,8% en profesionales de salud de un Hospital del Callao, 2020. En la dimensión motivación intrínseca de motivación laboral prevaleció el nivel medio en 77,5%, sucedido del nivel alto en 22,5% en trabajadores de salud de un Hospital público del Callao, 2020.

Análisis inferencial

Hipotesis general

Ho: No existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Tabla 9

Prueba de correlación entre motivación laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020

		Satisfacción laboral
Motivación laboral	Coeficiente de Spearman	,136
	Sig. (bilateral)	,229
	N	80

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

Del total de participantes, asignado el valor de $p > 0,050$ y ($p= 0.229$) se acepta la hipótesis nula (Ho) , entonces no existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y satisfacción laboral, y puesto que el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,136 dicha correlación es baja, en personal de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y satisfacción laboral en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Tabla 10

Prueba de correlación entre motivación laboral y Condiciones físicas y/o confort en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020

		Condiciones físicas y/o confort
Motivación laboral	Coefficiente de Spearman	-,124
	Sig. (bilateral)	,272
	N	80

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

Del total de participantes, asignado el valor de $p > 0,050$ y ($p= 0.272$) se acepta la hipótesis nula (Ho) , entonces no existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y condiciones físicas y/o confort, y puesto que el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = - 0,124 dicha correlación es negativa muy baja, en personal de salud de un Hospital del Callao,2020.

Hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y beneficios laborales y/o remunerativos en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y beneficios laborales y/o remunerativos en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Tabla 11

Prueba de correlación entre motivación laboral y beneficios laborales y/o remunerativos en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020

		Beneficios laborales y/o remunerativos
Motivación laboral	Coefficiente de Spearman	-,005
	Sig. (bilateral)	,967
	N	80

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

Del total de participantes, asignado el valor de $p > 0,050$ y ($p= 0.967$) se acepta la hipótesis nula (Ho), por lo tanto no existe una relación positiva y significativa entre motivación laboral y beneficios laborales y/o remunerativos, y puesto que el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = - 0,005 dicha correlación es negativa baja, en personal de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y políticas administrativas en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y políticas administrativas en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Tabla 12

Prueba de correlación entre motivación laboral y políticas administrativas en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020

		Políticas administrativas
Motivación laboral	Coefficiente de Spearman	,048
	Sig. (bilateral)	,675
	N	80

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

Del total de participantes, asignado el valor de $p > 0,050$ y ($p= 0.675$) se acepta la hipótesis nula (Ho), por lo tanto no existe una relación positiva y significativa entre motivación laboral y políticas administrativas, y puesto que el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,48 dicha correlación es moderada, en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Hipótesis específica 4.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y relaciones interpersonales en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y relaciones interpersonales en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Tabla 13

Prueba de correlación entre motivación laboral y relaciones interpersonales en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020

		Relaciones interpersonales
Motivación laboral	Coefficiente de Spearman	,032
	Sig. (bilateral)	,781
	N	80

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

Del total de participantes, dado el valor de $p > 0,050$ y ($p= 0.781$) se acepta la hipótesis nula (Ho), por lo tanto no existe una relación positiva y significativa entre motivación laboral y relaciones interpersonales, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,32 dicha correlación es baja, en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Hipótesis específica 5.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y desarrollo personal en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y desarrollo personal en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Tabla 14

Prueba de correlación entre motivación laboral y desarrollo personal en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020

		Desarrollo personal
Motivación laboral	Coefficiente de Spearman	,179
	Sig. (bilateral)	,112
	N	80

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

Del 100% de participantes, asignado el valor de $p > 0,050$ y ($p= 0.112$) se acepta la hipótesis nula (Ho), por lo tanto no existe una relación positiva y significativa entre motivación laboral y desarrollo personal, y puesto que el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,179 dicha correlación es baja, en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Hipótesis específica 6.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y desempeño de tarea en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y desempeño de tarea en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Tabla 15

Prueba de correlación entre motivación laboral y desempeño de tarea en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020

		Desempeño de tarea
Motivación laboral	Coefficiente de Spearman	,233*
	Sig. (bilateral)	,038
	N	80

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

Del 100% de participantes, dado el valor de $p < 0,050$ y ($p= 0.038$) se rechaza la hipótesis nula (Ho) y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (Ha) quiere decir que existe una relación significativa entre motivación laboral y desempeño de tarea, y puesto que el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,233 dicha correlación es baja, en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Hipótesis específica 7.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y relación con la autoridad en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Ha: Existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y relación con la autoridad en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Tabla 16

Prueba de correlación entre motivación laboral y relación con la autoridad en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020

		Relación con la autoridad
Motivación laboral	Coefficiente de Spearman	,144
	Sig. (bilateral)	,203
	N	80

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

Del total de participantes, asignado el valor de $p > 0,050$ y ($p= 0.203$) se acepta la hipótesis nula (Ho) es decir no existe una relación significativa entre motivación laboral y relación con la autoridad, y puesto que el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,144 dicha correlación es baja, en personal de salud de un Hospital público del Callao,2020.

V. DISCUSIÓN

La realización de este estudio tuvo como finalidad principal determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital público del Callao, 2020 . Así mismo precisar el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de la población en investigación. Estas dos variables presentan diversas dimensiones correspondiendo para motivación laboral : identidad con la tarea, variedad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía para la realización de la tarea y retroalimentación sobre el desempeño; siendo para satisfacción laboral las dimensiones: condiciones física y/o materiales, beneficios laborales y /o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tarea y relación con la autoridad. Con respecto a la Hipótesis general; la presente investigación nos evidenció la no existencia de una relación ($r=0,136$, $p=0,229$) entre motivación laboral y satisfacción laboral ; estos resultados mostraron similitud a lo conseguido por investigadores como en el caso de García Rodríguez (2018) donde se concluye la no existencia de relación entre motivación y satisfacción laboral ($\chi^2 = 2.758$; $GL = 1$; $\alpha= 0.097 > 0.05$) en los profesionales de enfermería. De igual forma que el autor Chávez Benites (2017) en su estudio a profesionales de terapia física y rehabilitación donde tampoco logró encontrar relación entre motivación y satisfacción laboral ($r=0,223$, $p=0,319$). En el mismo sentido Pineda y Silva (2017) en una muestra de 170 enfermeras donde no obtuvieron relación existente entre motivación y satisfacción laboral ($p=0,524$) lo cual significa que son muy independientes entre sí. Por su parte en otros estudios se obtuvieron resultados diferentes como el de Marin y Placencia (2016) donde en una muestra de 136 trabajadores se halló una correlación baja positiva ($r=0.336$) entre motivación y satisfacción laboral. Así como en el estudio de Murrieta Lozano (2016) en su muestra de 50 trabajadores de salud nos da como resultado una correlación baja ($r=0,366$) entre motivación y satisfacción laboral. Otros autores como Alarcón y cols (2020) en su investigación realizada a 35 obstetras en Chile donde se determinó la existencia de una correlación positiva ($r=0,659$) entre motivación y satisfacción laboral. De la misma forma Morelli (2019) en una muestra de 226 enfermeros en Argentina mostraron asociación estadísticamente significativa ($p=0,000$) entre las variables motivación y satisfacción laboral.

Según la Hipótesis específica 1 relación entre motivación laboral y condiciones físicas y/o confort en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020. En cuanto a los resultados inferenciales de la relación entre las variables motivación laboral y condiciones físicas y/o confort en personal de salud de un Hospital público del Callao, 2020; se pudo comprobar que no existe relación entre ambas al aplicar el estadístico de Rho de Spearman , el cual mostró un valor de $-0,124$ indicando con ello una correlación negativa muy baja (Hernández y Mendoza 2018). Así también , se puede apreciar un valor de Sig. (bilateral) de $0,272$ que al comparar con el alfa de $0,05$, demuestra que es menor . Se admite la hipótesis nula y se concluye la no existencia de relación significativa entre motivación laboral y condiciones físicas y/o confort en profesionales de salud de un Hospital público del callao,2020. Al respecto Peña Rivas(2017) manifiestan que la motivación laboral se encuentra presente si se logra estimular al empleado y que van a coadyuvar en la satisfacción laboral si se logra cubrir las expectativas de algunos factores dentro de ellos las condiciones físicas y/o confort, en donde en el presente estudio en el análisis descriptivo podemos observar que la evaluación de esta dimensión presenta un nivel bajo en un $56,3\%$ por lo que este resultado refuerza lo plasmado por Peña Rivas(2017).

Según la Hipótesis específica 2 relación entre motivación laboral y beneficios laborales y/o remunerativos en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020. En cuanto a los resultados inferenciales de la relación entre las variables motivación laboral y beneficios laborales y/o remunerativos en profesionales de salud de un Hospital público del callao, 2020; se pudo comprobar que no existe relación entre ambas al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de $-0,005$ indicando con ello una correlación negativa baja (Hernández y Mendoza 2018). Así también , se puede apreciar un valor de Sig. (bilateral) de $0,967$ que al comparar con el alfa de $0,05$, demuestra que es menor. Se admite la hipótesis nula y se concluye la no existencia de relación significativa entre motivación laboral y beneficios laborales y/o remunerativos en profesionales de salud de un Hospital público del callao, 2020. Este resultado discreparía según García, V.(2013) en su estudio sobre “la motivación laboral” donde el 45% de los participantes de dicho estudio hacen resaltar que los beneficios remunerativos

permite contar con trabajadores motivados , y concluyen que respecto a la retribución económica es muy importante para mantener al recurso humano motivado y con altos estándares de rendimiento .

Según la Hipótesis específica 3 relación entre motivación laboral y políticas administrativas en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020. En cuanto a los resultados inferenciales de la relación entre las variables motivación laboral y políticas administrativas en profesionales de salud de un Hospital público del callao, 2020; se pudo comprobar que no existe relación entre ambas al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0,48 indicando con ello una correlación moderada (Hernández y Mendoza 2018). Así también, se puede apreciar un valor de Sig.(bilateral) de 0.675 que al comparar con el alfa de 0,05 , demuestra que es menor . Se admite la hipótesis nula y se concluye la no existencia de relación significativa entre motivación laboral y políticas administrativas en profesionales de salud de un Hospital público del callao, 2020. Este resultado corroboraría con la base teórica de Sudarsky(1974) donde menciona con respecto al clima organizacional definiéndolo como un concepto integrado que logra determinar el modo en como las políticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones se traducen por medio de las motivaciones en el comportamiento de los equipos y las personas que son influidas por ellas.

Según la Hipótesis específica 4 relación entre motivación laboral y relaciones interpersonales en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020. En cuanto a los resultados inferenciales de la relación entre las variables motivación laboral y relaciones interpersonales en profesionales de salud de un Hospital público del callao, 2020; se pudo comprobar que no existe relación entre ambas al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0,32 indicando con ello una correlación baja (Hernández y Mendoza 2018). Así también, se puede apreciar un valor de Sig.(bilateral) de 0.781 que al comparar con el alfa de 0,05 , demuestra que es menor . Se admite la hipótesis nula y se concluye la no existencia de relación significativa entre motivación laboral y relaciones interpersonales en profesionales de salud de un Hospital público del callao, 2020. Este resultado discreparía lo mencionado por Zamora, Moreno & Vargas (2012)

donde indica que estar motivado es hacer las tareas diarias sin sentir un esfuerzo extra, debido a que muchos individuos logran encontrar en el centro laboral un refugio a las frustraciones personales y profesionales sintiendo una automotivación ya que encuentran como única forma de poder alcanzar autoestima y reconocimiento.

Según la Hipótesis específica 5 relación entre motivación laboral y desarrollo personal en profesionales de salud de un Hospital público del Callao, 2020. En cuanto a los resultados inferenciales de la relación entre las variables motivación laboral y desarrollo personal en profesionales de salud de un Hospital público del Callao, 2020; se pudo comprobar que no existe relación entre ambas al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0,179 indicando con ello una correlación baja (Hernández y Mendoza 2018). Así también, se puede apreciar un valor de Sig.(bilateral) de 0.112 que al comparar con el alfa de 0,05 , demuestra que es menor . Se admite la hipótesis nula y se concluye la no existencia de relación significativa entre motivación laboral y desarrollo personal en profesionales de salud de un Hospital público del Callao, 2020.

Según la Hipótesis específica 6 relación entre motivación laboral y desempeño de tarea en profesionales de salud de un Hospital público del Callao, 2020. En cuanto a los resultados inferenciales de la relación entre las variables motivación laboral y desempeño de tarea en profesionales de salud de un Hospital público del Callao, 2020; se pudo comprobar que no existe relación entre ambas al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0,233 indicando con ello una correlación baja (Hernández y Mendoza 2018). Así también, se puede apreciar un valor de Sig.(bilateral) de 0.038 que al comparar con el alfa de 0,05 , demuestra que es mayor . Se admite la hipótesis alterna y se concluye la existencia de relación significativa entre motivación laboral y relaciones interpersonales en personal de salud de un Hospital público del Callao, 2020

Según la Hipótesis específica 7 relación entre motivación laboral y relación con la autoridad en personal de salud de un Hospital público del Callao, 2020. En cuanto a los resultados inferenciales de la relación entre las variables motivación laboral y relación con la autoridad en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,

2020; se pudo comprobar que no existe relación entre ambas al aplicar el estadístico de Rho de Spearman, el cual mostró un valor de 0,144 indicando con ello una correlación baja (Hernández y Mendoza 2018). Así también, se puede apreciar un valor de Sig.(bilateral) de 0.203 que al comparar con el alfa de 0,05 , demuestra que es menor . Se admite la hipótesis nula y se concluye la no existencia de relación significativa entre motivación laboral y relación con la autoridad en profesionales de salud de un Hospital público del callao, 2020.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye la no existencia de relación significativa entre motivación y satisfacción laboral entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao, 2020 ($p=0,229$; Rho: 0,136)

Segunda: Se concluye la no existencia de relación significativa entre motivación laboral y condiciones físicas y/o confort ($p= 0.272$; Rho: - 0,124)

Tercera: Se concluye la no existencia de relación significativa entre motivación laboral y beneficios laborales y/o remunerativos ($p=0,967$; Rho: - 0,005)

Cuarta: Se concluye la no existencia de relación significativa entre motivación laboral y políticas administrativas ($p=0,675$; Rho: 0,48)

Quinta: Se concluye la no existencia de relación significativa entre motivación laboral y relaciones interpersonales ($p=0,781$; Rho: 0,32)

Sexta: Se concluye la no existencia de relación significativa entre motivación laboral y desarrollo personal ($p=0,112$; Rho: 0,179)

Séptima: Se concluye que existe relación significativa entre motivación laboral y desempeño de tarea ($p=0,038$; Rho: 0,233)

Octava: Se concluye la no existencia de relación significativa entre motivación laboral y relación con la autoridad ($p=0,203$; Rho: 0,144)

VII RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se indica a la alta dirección y equipo de trabajo de la Institución de Salud , mejorar en sus estrategias y planes para mejorar la motivación de los trabajadores de la salud tomando en consideración los factores que generan insatisfacción del personal .

SEGUNDA: Se sugiere a los directivos de la Institución de salud realizar mejoras en las condiciones físicas donde se labora, mayores oportunidades de desarrollo personal de los trabajadores y mejorar la relación con los profesionales de salud a su cargo.

TERCERA: Se recomienda crear un plan de acción de mejora permanente enfocado a los profesionales de salud que les permita mejorar sus niveles de motivación y satisfacción laboral para así lograr ofrecer un servicio de calidad por parte de la Institución alcanzando objetivos institucionales con más eficiencia.

CUARTA: Utilizar los resultados del presente estudio para comprender el comportamiento de los profesionales de salud de la Institución.

REFERENCIAS

Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. (6ta ed.). México D.F.: Cengage Learning

Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(04).

Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829.

Arias F, Heredia V. (2006). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. 5a ed. México DF: Trillas.

Arboleda-Posada, G. I., & Cardona-Jiménez, J. L. (2018). Perception of the Performed Work Satisfaction and Motivational Factors among the Personnel of the Healthcare Service Suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 222-234.

Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5),46-6. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm

Battistelli, A., Galletta, M., Odoardi, C., Núñez, J., & Ntalianis, F. (2015). Proposal for a Version of MWMS across Mediterranean Countries. A Validation Study in Greece, Italy, and Spain. *European Journal of Psychological Assessment*, 33(2), 104-115. doi: 10.1027/1015-5759/a000277

Borré Ortiz, Y. M., & Vega Vega, Y. (2014). Calidad percibida de la atención de enfermería por pacientes hospitalizados. *Ciencia y enfermería*, 20(3), 81-94.

Bonenberger, M., Aikins, M., Akweongo, P., & Wyss, K. (2014). The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study. *Human resources for health*, 12(1), 43.

Buitrago J.(2017) La motivación y el liderazgo claves del Éxito en la Policía Nacional Bogota:Universidad Militar Nueva Granada.

Calle, D., & Gálvez, E. (2017). Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del Ministerio de Salud. *Revista científica institucional Tzhoecoen*, 4 (3).

Carrillo-García, C., Solano-Ruiz, M. D. C., Martínez-Roche, M. E., & Gómez-García, C. I. (2013). Job satisfaction among health care workers: the role of gender and age. *Revista latino-americana de enfermagem*, 21(6), 1314-1320.

Chávez Benites, J. J. (2017). Relación entre el nivel de motivación con la satisfacción laboral del profesional de terapia física y rehabilitación en la Clínica San Juan de Dios de la ciudad de Cusco, 2017.

Djordjević, D., Petrović, D., Vuković, D., Mihailović, D., & Dimić, A. (2015). Motivation and job satisfaction of health workers in a specialized health institution in Serbia. *Vojnosanitetski Pregled: Military Medical & Pharmaceutical Journal of Serbia*, 72(8).

Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362. doi: 10.1002/job.322

Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista de Psicología Científica.com*, 12(16). Recuperado de: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Jafri, L., Ahmed, S., & Siddiqui, I. (2020). Impact of COVID-19 on laboratory professionals-A descriptive cross sectional survey at a clinical chemistry laboratory in a developing country. *Annals of Medicine and Surgery*, 57, 70-75.

Khanal, P., Choulagai, B. P., Acharya, P., & Onta, S. (2020). Work motivation and job satisfaction among health workers at primary health facilities: a cross-sectional study from Nepal.

Landeao R, (2007). Elaboración de trabajos de investigación. Venezuela: Alfa.

Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.

Ma. Guadalupe Nava-Galán, et al.(2013). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud *Arch Neurocién (Mex)*. Vol 18, Supl-I, 16-21.

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

Montes Salcedo, M. (2018). Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018.

Morelli, D. M. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*, (103), 4.

Murrieta Lozano, R. (2016). Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia tingo maría 2016.

Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahiry-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Journal of healthcare leadership*, 10, 21.

OMS. Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud. La Primera conferencia internacional para la Promoción de la Salud, celebrada en Ottawa, Canadá, el 21 de noviembre 1986.

Palma, S. (2006). Escala Satisfacción laboral SL - SPC. Lima, Perú: Editorial Cartolan EIRL.

Peña, H., & Villón, S. (2018) . Motivación laboral . Elemento fundamental en el éxito organizacional . *Revista Scientific Vol 3(7) , 177-192, e-ISSN:2542-2987*

Piedimonte, F. R., & Depaula, P. D. (2018). Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. *Liberabit*, 24(2), 277-294.

Pineda Sánchez, C. P., & Silva Peña, I. J. (2017). Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado–Arequipa–2016.

Poma Cornejo, J. V., & Ancieta Huanuco, Y. Y. (2018). Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Abril 2018.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración. (10ma ed.). México: Prentice - Hall.

Ryan, R., & Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/110003- 066X.55.1.68

Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well being. *American Psychologist*, 63, 397-427.

Sarella Parra, I. H., & Paravic k, Tatiana. (2002). Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (Samu). *Ciencia y enfermería*, 8(2), 37-48

Segura y Vásquez (2019). Clima laboral y satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea - Jauja, 2019

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

Vadillo M. Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. 8a ed. Madrid:ESIC Editorial. 2013

Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 248-252.

Zamora, C., Moreno, J. & Vargas, K. (2012). Estudio preliminar sobre los efectos del clima organizacional en el recurso humano de una universidad. Instituto Tecnológico de Apizaco, Morelia, Michoacán – México

ANEXOS

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Correlaciones Escala SL-SPC y Cuestionario de Minnesota

Factores	I	II	III	IV	V	VI	VII	PT	PT
	SL-SPC							MINNE.	
I	-	.39	.27	.22	.38	.27	.47	.65	.27
II	-	-	.34	.09	.33	.15	.28	.56	.49
III	-	-	-	.22	.28	.35	.36	.62	.38
IV	-	-	-	-	.28	.44	.39	.53	.19
V	-	-	-	-	-	.60	.46	.74	.50
VI	-	-	-	-	-	-	.48	.71	.01
TOTAL									
SL-SPC									.40

$p < .05$

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Correlaciones ítem/puntaje total (α de Cronbach)

Factores	nº ítem	α
I Condiciones Físicas y/o	1	.54
Materiales	13	.56
($\alpha = .79$)	21	.58
	28	.64
	32	.57
II Beneficios Laborales y/o	2	.47
Remunerativos	7	.44

($\alpha = .68$)	14	.51
	22	.43
III Políticas Administrativas	8	.38
($\alpha = .67$)	15	.45
	17	.50
	23	.50
	33	.29
IV Relaciones Sociales	3	.41
($\alpha = .59$)	9	.42
	16	.29
	24	.39
V Desarrollo Personal	4	.52
($\alpha = .79$)	10	.48
	18	.59
	25	.54
	29	.55
	34	.60
VI Desempeño Tareas	5	.33
($\alpha = .66$)	11	.43
	19	.33
	26	.41
	30	.50
	35	.40
VII Relación con la Autoridad	6	.49
($\alpha = .79$)	12	.44
	20	.35
	27	.49
	31	.30
	36	.48
Total Escala SL-SPC		.68

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

Datos generales

Servicio: Tiempo en el servicio:
 Edad: Sexo: F (1) M (2)
 Condición laboral: Nombrado (1) Contratado (2)

Instrucciones

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

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

Nº	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
1	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.					
2	Porque me divierto haciendo mi trabajo.					
3	Porque me hace sentir orgulloso(a) de mí mismo (a).					
4	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.					
5	Para evitar que otras personas me critiquen (superiores, compañeros, familia, pacientes)					
6	Porque tengo que probarme a mí mismo(a) que yo puedo hacerlo.					
7	Para obtener la aprobación de otras personas (superiores, compañeros, familia, pacientes)					

8	Porque si no me sentiría mal, respecto a mí mismo(a).					
9	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo					
10	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					
11	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo					
12	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					
13	No sé por qué hago este trabajo, que no le encuentro sentido.					
14	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.					
16	Porque el ponerle esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
17	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo(a).					
18	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					
19	Porque otras personas me van a respetar más (superiores, compañeros, familia, pacientes)					

Instrumento escala de Satisfacción Laboral SL-SPC Palma

DATOS GENERALES

SERVICIO: TIEMPO EN EL SERVICIO:

.....

EDAD: SEXO: F (1) M (2)

CONDICIÓN LABORAL: NOMBRADO (1) CONTRATADO (2)

INSTRUCCIONES

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

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

No	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
	Condiciones físicas y/o materiales					
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (Materiales y/o inmuebles).					
	Beneficios laborales y/o remunerativo					
6	Mi sueldo compensa la función que realizo.					
7	Me siento bien con lo que gano.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

	Políticas administrativas					
10	Siento que recibo de parte de la institución buen trato .					
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me explotan.					
12	Me disgusta mi horario de trabajo					
13	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
14	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	Relaciones interpersonales					
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Me agrada trabajar con mis compañeros .					
17	Me gusta compartir con las personas con las que trabajo.					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	Desarrollo personal					
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
23	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
24	Me siento satisfecho (a) con la función que realizo					
	Desempeño de la tarea					
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro					
26	Las funciones que realizo las percibo como algo importante					
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
28	Mi trabajo no me aburre					
29	Me siento complacido(a) con la actividad que realizo					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
	Interrelación con la autoridad					

31	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo					
32	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
33	Mi (s) jefe(s) es (son) comprensivo (s)					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
35	Me siento a gusto con mi enfermera jefe					
36	Mi (s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Matriz de Consistencia

Título: RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL PÚBLICO DEL CALLAO 2020

Autor: ROSARIO GARAY PÉREZ

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>Cual es la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p> <p>Problemas Específicos :</p> <p>Cuál es la relación entre la motivación laboral y las condiciones físicas y/o confort del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p> <p>Cuál es la relación entre la motivación laboral y los beneficios laborales y/o remunerativos del</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Que relación existe entre el nivel de motivación laboral y condiciones físicas y/o confort del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p> <p>Que relación existe entre el nivel de motivación laboral y beneficios laborales y/o</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H.1: Existe relación entre el nivel de motivación laboral y el nivel de satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H.2: Existe relación entre el nivel de motivación laboral y las condiciones físicas y/o confort del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p> <p>H.3: Existe relación entre el nivel de motivación laboral y los beneficios laborales y/o</p>	Variable 1: Nivel de motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			A-motivación	<p>1-Porque me divierto haciendo mi trabajo.</p> <p>2-Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.</p> <p>3- Porque el ponerle esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.</p>	<p>1-Totalmente desacuerdo en</p> <p>2-En desacuerdo</p> <p>3-Indeciso</p> <p>4-De acuerdo</p> <p>5-Totalmente de acuerdo</p>	Alto Medio Bajo	<p>Alto: 12-15 pts</p> <p>Medio:7-11 pts</p> <p>Bajo: 3-6 pts</p>
Regulación externa	<p>1-Porque me hace sentir orgulloso(a) de mí mismo (a).</p> <p>2- Porque si no me sentiría mal, respecto a mí mismo(a).</p> <p>3- Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo</p> <p>4- Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.</p> <p>5- Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.</p> <p>6- Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo(a).</p>	<p>1-Totalmente desacuerdo en</p> <p>2-En desacuerdo</p> <p>3-Indeciso</p> <p>4-De acuerdo</p> <p>5-Totalmente de acuerdo</p>	Alto Medio Bajo	<p>Alto: 23-30 pts</p> <p>Medio: 15-22 pts</p> <p>Bajo: 6-14 pts</p>			
Regulación introyectada	<p>1-Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.</p> <p>2- Para evitar que otras personas me critiquen (superiores, compañeros, familia, pacientes) .</p>	<p>1-Totalmente desacuerdo en</p> <p>2-En desacuerdo</p> <p>3-Indeciso</p> <p>4-De acuerdo</p>	Alto Medio Bajo	<p>Alto: 16-20 pts</p> <p>Medio: 10-15 pts</p> <p>Bajo: 4-9 pts</p>			

<p>profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p> <p>Cuál es la relación que existe entre el nivel de motivación laboral del profesional de salud y las políticas administrativas de un Hospital Público del Callao .2020</p>	<p>remunerativos del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p> <p>Que relación existe entre el nivel de motivación laboral del profesional de salud y las políticas administrativas de un Hospital Público del Callao .2020</p>	<p>remunerativos del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p> <p>H.4: Existe relación entre el nivel de motivación laboral y las políticas administrativas de un Hospital Público del Callao .2020.</p>	<p>Regulación identificada</p>	<p>3- Para obtener la aprobación de otras personas (superiores, compañeros, familia, pacientes) .</p> <p>4- Porque otras personas me van a respetar más (superiores, compañeros, familia, pacientes).</p> <p>1-Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.</p> <p>2- Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo</p> <p>3- No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.</p>	<p>5-Totalmente de acuerdo</p> <p>1-Totalmente desacuerdo en</p> <p>2-En desacuerdo</p> <p>3-Indeciso</p> <p>4-De acuerdo</p> <p>5-Totalmente de acuerdo</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>	<p>Alto: 12-15 pts</p> <p>Medio: 7-11 pts</p> <p>Bajo: 3-6 pts</p>
<p>Cuál es la relación que existe entre el nivel de motivación laboral y la relación interpersonal del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p>	<p>Que relación existe entre el nivel de motivación laboral y relación interpersonal del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p>	<p>H.5: Existe relación entre el nivel de motivación laboral y la relación interpersonal del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p>	<p>Motivación intrínseca</p>	<p>1-Porque tengo que probarme a mí mismo(a) que yo puedo hacerlo.</p> <p>2- Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.</p> <p>3- No sé por qué hago este trabajo, que no le encuentro sentido.</p>	<p>1-Totalmente desacuerdo en</p> <p>2-En desacuerdo</p> <p>3-Indeciso</p> <p>4-De acuerdo</p> <p>5-Totalmente de acuerdo</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>	<p>Alto: 12-15 pts</p> <p>Medio: 7-11 pts</p> <p>Bajo: 3-6 pts</p>
<p>Cuál es la relación que existe entre el nivel de motivación laboral y el desarrollo personal del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p>	<p>Que relación existe entre el nivel de motivación laboral y desarrollo personal del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p>	<p>H.6: Existe relación entre el nivel de motivación laboral y el desarrollo personal del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>				
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>

<p>Hospital Público del Callao .2020</p> <p>Cuál es la relación que existe entre el nivel de motivación laboral y desempeño de tarea del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p> <p>Cuál es la relación que existe entre el nivel de motivación laboral y relación con la autoridad del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p>	<p>Que relación existe entre el nivel de motivación laboral y desempeño de tarea del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p> <p>Que relación existe entre el nivel de motivación laboral y la relación con la autoridad del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p>	<p>H.6: Existe relación entre el nivel de motivación laboral y el desempeño de tarea del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p> <p>H.7: Existe relación entre el nivel de motivación laboral y la relación con la autoridad del profesional de salud de un Hospital Público del Callao .2020</p>	<p>Condiciones físicas y/o confort</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativos</p> <p>Políticas administrativas</p>	<p>1-La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</p> <p>2-El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc).</p> <p>3-La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.</p> <p>4-En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.</p> <p>5-Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (Materiales y/o inmuebles)</p> <p>1-Mi sueldo compensa la función que realizo.</p> <p>2-Me siento bien con lo que gano.</p> <p>3-Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.</p> <p>4-Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</p> <p>1-Siento que recibo de parte de la institución buen trato.</p> <p>2-La sensación que tengo de mi trabajo es que no me explotan.</p> <p>3-Me disgusta mi horario de trabajo.</p> <p>4-El horario de trabajo me resulta cómodo.</p> <p>5-Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.</p>	<p>1: Totalmente desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Indiferente 4: de acuerdo 5:Totalmente de acuerdo</p> <p>1: Totalmente desacuerdo 2:Desacuerdo 3: Indiferente 4: de acuerdo 5:Totalmente de acuerdo</p> <p>1: Totalmente desacuerdo 2:Desacuerdo 3: Indiferente 4: de acuerdo 5:Totalmente de acuerdo</p>	<p>Alto Medio Bajo</p> <p>Alto Medio Bajo</p> <p>Alto Medio Bajo</p>	<p>Alto: 20-25 pts Medio:12-19 pts Bajo: 5-11 pts</p> <p>Alto: 12-20 pts Medio: 5-11 pts Bajo: 3-4 pts</p> <p>Alto: 18-25 pts Medio: 11-17 pts Bajo: 5-10 pts</p>
---	---	--	---	---	--	--	---

			Relación Interpersonal	<p>1-El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.</p> <p>2-Me agrada trabajar con mis compañeros.</p> <p>3-Me gusta compartir con las personas con las que trabajo.</p> <p>4-La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.</p>	<p>1: Totalmente desacuerdo</p> <p>2:Desacuerdo</p> <p>3: Indiferente</p> <p>4: de acuerdo</p> <p>5:Totalmente de acuerdo</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>	<p>Alto: 19-20 pts</p> <p>Medio: 12-18 pts</p> <p>Bajo: 4-11 pts</p>
			Desarrollo personal	<p>1-Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.</p> <p>2-Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.</p> <p>3-Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.</p> <p>4-Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</p> <p>5-Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.</p> <p>6-Me siento satisfecho(a) con la función que realizo.</p>	<p>1: Totalmente desacuerdo</p> <p>2:Desacuerdo</p> <p>3: Indiferente</p> <p>4: de acuerdo</p> <p>5:Totalmente de acuerdo</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>	<p>Alto: 29-30 pts</p> <p>Medio:23-28 pts</p> <p>Bajo: 6-22 pts</p>
			Desempeño de tarea	<p>1-La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.</p> <p>2-Las funciones que realizo las percibo como algo importante.</p> <p>3-Me siento realmente útil con la labor que realizo.</p> <p>4-Mi trabajo no me aburre.</p> <p>5-Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.</p> <p>6-Me gusta el trabajo que realizo.</p>	<p>1: Totalmente desacuerdo</p> <p>2:Desacuerdo</p> <p>3: Indiferente</p> <p>4: de acuerdo</p> <p>5:Totalmente de acuerdo</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>	<p>Alto: 30 pts</p> <p>Medio:24-29 pts</p> <p>Bajo: 6-23 pts</p>

			Relación con la autoridad	<p>1-Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.</p> <p>2-Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.</p> <p>3-Mi(s) jefes es(son) comprensivo(s)</p> <p>4-La relación que tengo con mis superiores es cordial.</p> <p>5-Me siento a gusto con mi enfermera jefe.</p> <p>6-Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.</p>	<p>1: Totalmente desacuerdo</p> <p>2:Desacuerdo</p> <p>3: Indiferente</p> <p>4: de acuerdo</p> <p>5:Totalmente de acuerdo</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>	<p>Alto: 28-30 pts</p> <p>Medio:20-27 pts</p> <p>Bajo: 6-19 pts</p>
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Observacional Prospectivo Transversal</p>	<p>Población: Profesionales de salud de un Hospital Público del Callao. 2020.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: Muestra conformada por 80 profesionales de la Salud de un Hospital Público del Callao que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.</p>	<p>Variable 1: Nivel de motivación</p> <p>Técnicas: Cuestionario tipo Lickert</p> <p>Instrumentos: Escala de Motivación Laboral R-Maws</p> <p>Autor: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni Año: 2010 Adaptado: 2012 Autores de adaptación: Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier Braud, Van Den Broeck, Martin- Albo y Núñez Monitoreo: Investigador Ámbito de Aplicación: Hospital Daniel Alcides Carrión. Forma de Administración: Cuestionario aplicado a los profesionales de salud</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se hará uso de la estadística descriptiva, y se presentará los hallazgos a través de tablas y gráficos explicativos.</p> <p>INFERENCIAL</p>				

		<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: Cuestionario</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Lickert Modificado</p> <p>Autor: Sonia Palma Carrillo Año: 2006 Monitoreo: Investigador Ámbito de Aplicación: Hospital Daniel Alcides Carrión. Forma de Administración: Cuestionario aplicado a los profesionales de salud.</p>	<p>Se hará uso del SPSS para hallar el nivel de correlación entre las variables y del estadístico el coeficiente de correlación R de Spearman y el coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombach se obtiene valores positivos o un alto índice de probabilidad.</p>
--	--	--	---