



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de
Salud en un Hospital Público de Apurímac, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Autora:

Ccosi Paucar, Gladys Vilma (ORCID: 0000-0002-3443-4427)

Asesora:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Dedico a mis hijos Carlos y Claudia
por la alegría que me brindan y a mis
hermanos que me alientan a seguir
adelante.

Agradecimiento:

A Dios por la oportunidad que me brinda su presencia en la vida y me inspira confianza.

A los docentes de la Universidad César Vallejo que aportaron en mí con sus conocimientos para el logro de mis objetivos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Lista de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	4
III. Metodología	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. Resultados	17
V. Discusión	23
VI. Conclusiones	29
VII. Recomendaciones	30

Anexos

Anexo 1: Declaratoria de autenticidad del autor

Anexo 2: Declaratoria de autenticidad del asesor

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables

Anexo 4: Fichas técnicas de los instrumentos

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 6: Consentimiento informado

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Tabla de distribución de frecuencia de la muestra según edad	14
Tabla 2: Tabla de distribución de frecuencia de la muestra según sexo	14
Tabla 3: Tabla de distribución de frecuencia de la muestra según condición laboral	15
Tabla 4: Tabla de distribución de frecuencia de la muestra según tiempo de servicio	15
Tabla 5: Nivel de Motivación laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac.	18
Tabla 6: Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac	19
Tabla 7: Correlación entre motivación y satisfacción laboral	20
Tabla 10: Correlación entre necesidad del logro y satisfacción laboral	21
Tabla 11: Correlación entre necesidad de poder y satisfacción laboral	22
Tabla 12: Correlación entre necesidad de afiliación y satisfacción laboral	23

Resumen

La presente investigación tiene la finalidad establecer la relación existente de la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital de Apurímac , 2021. El enfoque es cuantitativo ,tipo básico ,correlacional ,no experimental, transversal, no probabilístico por conveniencia ,teniendo muestra de 94 trabajadores de salud de un hospital público de Apurímac, para la motivación laboral se utilizó el instrumento de la escala de Motivación de Steers y Braunstein , adaptado y validado por Ávila y Gamarra y para la satisfacción laboral ,la escala de Satisfacción laboral(SL-SPC) de Palma, que fue adaptado y validado por Rojas. Obteniéndose resultados que demostraron la existencia de 52%de los trabajadores presentan un nivel de motivación laboral medio y el 48% tienen un nivel de motivación alto, además 62% de trabajadores presentaron un nivel alto de necesidad de poder. En cuanto a la satisfacción laboral el 76% de trabajadores tienen un nivel de satisfacción laboral medio. Se concluye que existe una relación significativa entre motivación y satisfacción laboral($r=0.257^*$).

Palabras Clave: motivación laboral, satisfacción laboral, necesidades.

Abstract

The present research aims to establish the existing relationship of motivation and job satisfaction of health workers in a hospital in Apurímac, 2021. The approach is quantitative, basic type, correlational, non-experimental, cross-sectional, non-probabilistic for convenience, having sample of 94 health workers from a public hospital in Apurímac, the Steers and Braunstein Motivation scale instrument was used, adapted and validated by Ávila and Gamarra and also the Palma Job Satisfaction Scale (SL-SPC), which was adapted and validated by Rojas. Obtaining results that demonstrated the existence of 52% have a medium level of work motivation and 48% have a high level of motivation, in addition 61% of workers presented a high level of need for power. Regarding job satisfaction, 76% of workers have a medium job satisfaction level. It is concluded that there is a significant relationship between motivation and job satisfaction ($r=0.257^*$).

Key Words: job motivation, job satisfaction, needs.

I. Introducción

En la actualidad a nivel universal se está vivenciando eventos sin precedentes como la pandemia de covid -19, que desencaja la vivencia del trabajo diario, frente al cual el trabajador de salud busca enfrentar expresando cambios en su diario vivir laboral ,lo cual repercute en la forma del trabajo personal , su interacción con el entorno social y ambiental influyendo en su desenvolvimiento, adoptando actitudes y planes de acción frente a este nuevo desafío por lo que se realizan cambios en los protocolos y guías de tratamiento, adicionándose además medidas de protección personal. Por consiguiente, crea la necesidad de conocer cómo repercute estos cambios que conlleva afectar la percepción de los colaboradores en salud concerniente a la correlación de motivación y satisfacción laboral ,que continúan adaptándose a tales dificultades como en el cuidado de los pacientes a pesar del riesgo y predisposición de infección (Alfaro,2021).

Se entiende por motivación al suceso de procesos que realiza una persona impulsada por su propia fuerza para llegar a una meta exitosa (Mc Clelland,1989).

Se concibe satisfacción laboral a las actitudes del individuo hacia su centro de labor y demuestra mediante destrezas, habilidades, sentimientos y prácticas laborales que predispone la persona hacia su trabajo (Palma,2005).

De acuerdo al reporte de Lozano (2020) la presencia del covid -19 plantea desafíos de cuidados de la salud no solamente en la población general, sino también del servidor de salud, dando a conocer que se presentó una tasa de ansiedad del 23% que influye en la discernimiento de la motivación y la satisfacción laboral del servidor de salud en China.

Alarcón et al. (2019) establecieron que las situaciones físicas y materiales aumentan la motivación y satisfacción laboral, así que de modo que satisfacción laboral de los agentes de salud se corresponde acorde a la disposición de la atención por lo tanto es importante su medición así pues García et al. (2016) consideran que es importante cuantificar la relación de la

satisfacción laboral debido a que una gran parte de su tiempo el trabajador de salud pasa en el ámbito hospitalario.

Se encuentran reportes nacionales respecto a la motivación laboral de instituciones hospitalarias públicas y privadas quienes presentan diferentes medidas de motivación laboral, satisfacción laboral y correspondencia entre motivación y satisfacción laboral, que pueden ser de nivel alto, medio o bajo. En tal sentido Marín (2017) reporta a nivel nacional que el personal de salud se encuentra medianamente motivado y satisfecho. Existen reportes en que los factores personales y/o ambientales afectan la dimensión de motivación de los obreros de salud de igual manera al lidiar con una situación de pandemia de Covid-19.

En el hospital público de Apurímac se evidencia que los trabajadores tienen una inclinación por la necesidad de beneficios económicos y una inquietud para adquirir competencias de esa manera obtener cargos directivos para ser beneficiados por los bonos que brinda el estado por encontrarse el sector salud en estado emergencia. En la etapa inicial de la presencia de covid-19 se evidenció que el agente de salud se encontraba descontento debido a la falta de dotación de insumos y equipos de protección personal por lo que entraron en un estado de incertidumbre sobre su condición laboral por temor a ser rotados y/o suspendidos principalmente en los que presentaban comorbilidades y ser considerados de alto riesgo ,así como también el no tener certeza sobre su situación de salud por miedo a adquirir la infección con posibilidad de enfermar, adquirir secuelas y/o fallecer por lo que se implementaron medidas de protección personal como el distanciamiento, programación de turnos con personal limitado para atenciones de turnos y guardias hospitalarias, también se implementó el sistema de telesalud para evitar exceso de concurrencia en la atención al público en general y de esa manera brindar atención médica.

La relación de motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos en salud a nivel local no se conoce en el contexto de pandemia por Covid-19, por lo cual la presente investigación será una pionera en este campo.

Es así que el presente estudio se realizó en un hospital público de Apurímac de categoría II-1. Que se halla ubicado en el Departamento de Apurímac, Provincia y distrito de Chincheros, ubicado a 2897 m.s.n.m. en la parte nor - este del departamento de Apurímac, con 51583 habitantes .El hospital cuenta con personal médico, enfermeras, obstetras, personal técnico ,de mantenimiento y administrativo y brinda atención médica y hospitalaria. Brinda atención a los 12 distritos de su jurisdicción además a la población ayacuchana aledaña.

Para resolver esta incógnita se realizó la enunciación del problema general y es el consiguiente:¿Qué relación existe entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021?.Para la formulación de los problemas específicos se tuvieron en cuenta las dimensiones de motivación y satisfacción laboral.

El presente estudio tiene implicancias importantes por las siguientes razones: Es práctico porque contribuyó a identificar los problemas que existen en concordancia a la motivación y la satisfacción laboral para la toma de decisiones del equipo de gestión de un hospital público, tiene valor teórico porque aporta el conocimiento del nivel de motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una institución de salud de Apurímac. Tiene utilidad metodológica porque se obtuvo una base para realizar posteriores estudios y proyectos de investigación.

Se tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.Para los objetivos específicos se han considerado las dimensiones de la motivación y son establecer la relación que existe entre la necesidad de logro, de poder y de afiliación con la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac. En cuanto a la hipótesis general planteada fue la siguiente: Existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.

Siendo las hipótesis específicas planteadas considerando que existe relación significativa entre las dimensiones de la motivación que son necesidades de

logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación con la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.

II. Marco teórico

Motivación y satisfacción laboral de los prácticos en los servicios en salud, son aspectos muy importantes de un establecimiento de salud y se dirigen esencialmente a la integridad de los profesionales médicos y los servicios que brindan a sus pacientes. (García ,2020).

A nivel internacional Kebede et ál. (2017) en un estudio compuesto por 308 colaboradores de salud en Etiopía Occidental, demostraron que el 41% están satisfechos, mientras que Ghahraman (2017) realizó estudio de motivación y calidad de vida en dos hospitales de Irán ;concluyendo que hay relación moderada entre la motivación y la calidad de vida, y no hubo diferencia significativa entre los dos hospitales .

Por otra parte Hyo et ál. (2017) para investigar la asociación de la motivación y la satisfacción laboral y el compromiso clínico en Chicago-Estados Unidos , realizaron un estudio de correlación con una muestra de 1289 trabajadores ,el 86% está satisfecho con su carrera y su vida, concluyeron que los elementos motivacionales y la satisfacción laboral de médicos están relacionados en un 86% , sin embargo Dragan et al.(2015) reportaron un estudio en Taiwan donde buscaron la asociación de factores motivadores con el agotamiento médico y la satisfacción laboral con una muestra de 6674 médicos, demostrándose que si existe la asociación pero no se pudo determinar la causalidad.

Alarcón (2019) realizó su investigación en un hospital chileno para evaluar la satisfacción y motivación del trabajo de los obstetras. La finalidad principal de este estudio fue comprobar la satisfacción y motivación del trabajo en el hospital utilizando la encuesta de diagnóstico laboral y la escala de satisfacción laboral resultó que la motivación profesional es de media alta en el global de sus dimensiones y la satisfacción se mostró en nivel promedio, concluyó que la concordancia entre motivación y satisfacción en el trabajo se correlaciona positivamente, incluso en intensidad moderada.

Respecto a estudios nacionales podemos encontrar a Pebes (2016) en una indagación de motivación y satisfacción laboral de las enfermeras del hospital regional de Ica, para la motivación con un promedio de 50% nivel medio. Por

lado el nivel de satisfacción del personal fue 62% de nivel medio, y es evidente que no presenta relación entre motivación y satisfacción laboral, mientras que Duche (2019) en un estudio de satisfacción y felicidad laboral de enfermeras del Hospital ESSALUD de Arequipa, con escala de Palma y para evaluar el nivel de felicidad con escala de Alarcón, encontró que las dimensiones con mayor satisfacción laboral fueron desarrollo personal y desarrollo laboral (70%) y satisfacción con la vida (90%) .

Campos (2018) indagó la satisfacción laboral del gremio de enfermería del Instituto de Neurociencias de llegando a la conclusión que la importancia del trabajo, el estatus laboral, el reconocimiento del trabajo en una muestra de 112 enfermeras, evidenciando que casi el 50% presenta satisfacción ,mientras que Montes (2018) también realizó un estudio en el hospital de Ayacucho utilizando la escala de Palma en una muestra de 50 enfermeras con resultados de relación directos y significativos, confirmando existencia de relación moderada entre motivación y satisfacción laboral.

Marín (2019) Al realizar una encuesta de motivación y satisfacción laboral en el sector privado del sector salud, tuvo como muestra de 136 empleados encontrando al personal de salud medianamente motivado 49% y medianamente satisfecho 57%.

Se continúa con la revisión acerca de las variables que se estudia :Respecto a la variable motivación laboral ,que ha permitido comprender el concepto principal extraído para el estudio como el resultado que se genera en las personas como una fuerza para orientar sus acciones para lograr la excelencia en la consecución de sus metas (Mc Clelland ,1989). Explicándose en el modelo teórico donde hace hincapié en que hay tres tipos de motivación humana,que son de logro, de afiliación y de poder.

La necesidad de logro se define como el impulso y la complacencia de hacer algo importante y tener éxito en situaciones difíciles y adversas (McClelland, 1989).

La necesidad de poder se conceptualiza cuando el individuo dirige su comportamiento y sus acciones para controlar a los demás, tener dominio sobre otros y competir para ganar (Mc Clelland,1989).

La necesidad de afiliación que significa la pertenencia como el deseo humano de mantener manifiesta las relaciones interpersonales y aumentar el sentido de pertenencia (Mc Clelland ,1989).

Consolidándose en sus tres dimensiones de logro, de poder y de filiación (McClelland, 1961), para lo cual Steers y Braunstein (1976) realizaron una escala de medición de la motivación laboral en base al modelo de Mc Clelland, en el cual consideraron 15 ítems.

La teoría de Mc Clelland se muestra integral y más relevante acorde a proporcionar los motivadores importantes de toda persona individual como en el ámbito social para influir en el equipo de trabajo, comprendiéndose por la cual se considera pilar en el presente estudio de investigación.

La importancia del presente estudio es que en la mayoría de estudios internacionales y nacionales referentes a la motivación y la satisfacción laboral en los recursos humanos en salud, son de niveles medios, lo que significa que faltan identificar y complementar factores mecanismos para llegar a niveles altos, que es lo ideal para las instituciones. De lo que no se libran los trabajadores de un hospital público de Apurímac, además sirve para analizar por qué no se llega a los niveles óptimos deseados, identificar además la presencia de Covid-19.

Otras teorías como la de Maslow (1943) enfoca las necesidades ubicadas en jerarquía, en el cual el comportamiento humano toma en cuenta necesidades básicas que se producen por la privación y jerarquía piramidal caracterizada en la que vez substituidas las más básicas, entonces se pasan a centrar en las siguientes superiores, es decir avanzando de necesidades biológicas a sociales y de desarrollo. Por lo que refiere que existen necesidades de las más básicas hasta las complejas; desde necesidades fisiológicas (comida, refugio), necesidades de seguridad, sociales, de estima hasta necesidades de autodesarrollo..

Por otro lado, Herzberg(1959) en su teoría muestra dos factores que son la higiene y la motivación. Toma en cuenta lo laboral y considera de importante valor lo que las personas vean por satisfactorio de su trabajo. Refiere que el hecho de eliminar todos los aspectos que generen satisfacción baja, para que el trabajo sea satisfactorio. Los llamados factores de higiene impiden que el trabajo sea insatisfactorio y son relaciones interpersonales, supervisión, estabilidad o salario. Los factores de motivación son compromiso, ascenso laboral, perspectiva, reconocimiento y realización, los que sí producen motivación y satisfacción laboral.

Asimismo, la teoría de Mc Gregor(1960) denominada teoría X e Y, contraposición de modelos clásicos con visión más humanista en la que la teoría X refiere acción mecanicista al trabajo, donde el trabajador es como elemento pasivo con tendencia a evasión de responsabilidades y que necesita ser castigado o premiado; por lo que la gerencia tiene que realizar mucho control, puesto que el trabajador es muy dependiente. En contraposición con la teoría Y donde el empleado se considera como un ser dinámico y con insuficiencias no únicamente fisiológicas también grupales y de autodesarrollo, entonces se considera que el individuo tiene sus objetivos, responsabilidades, se le debe ayudar y estimular su potencial para que pueda enfrentar los retos y compromisos, para lograr la motivación y reconocimiento.

Podemos mencionar también la teoría ERC de Aldelfer(1969) que expone tres tipos de necesidad y que, a menor satisfacción, mayor necesidad de suplirla. Las 3 necesidades son necesidad de existencia (básicas), necesidad de relación (interpersonal), necesidades de crecimiento (desarrollo).

Por otro lado la variable satisfacción laboral se conceptualiza como la posición que los individuos demuestran en su trabajo, en base a las creencias y sentimientos adquiridos a partir de su experiencia laboral (Palma, 2005).

Respecto al modelo teórico de la satisfacción laboral, se conoce como el temperamento laboral basado en las creencias y valores positivos creados por los hábitos laborales. Considere componentes como significado de la tarea, las condiciones de trabajo, la relación personal / social y los beneficios económicos (Palma, 2005). Considerando cuatro dimensiones los cuales son: beneficio

económico, reconocimiento personal y/o social, condiciones de trabajo, significado de la tarea.

La dimensión beneficios económicos se refiere respecto a la remuneración que recibe la persona como bonos.

El reconocimiento personal/social se conceptualiza como la evaluación que realiza el individuo hacia su trabajo sobre los resultados obtenidos, por condiciones laborales se entiende la evaluación basada en factores en el desarrollo de las acciones laborales .

Significado de la tarea a la disposición del individuo con una función de trabajo.

La satisfacción laboral es importante para los profesionales de la salud porque pueden desarrollar mejor las habilidades que ya tienen,.de ahí que es importante la variable de satisfacción laboral enfocar en el estudio de investigación de los trabajadores de salud en un hospital de Apurimac con la premisa positiva de mayor satisfacción laboral entonces mayor atención en eficiencia y eficacia para atención a pacientes del hospital.

Otras teorías de satisfacción laboral son como la de:

Smit,Kendall y Hulin(1969) sentimiento afectivo a facetas específicas a situaciones en el centro de labor .

Lawyer(1970)La relación resultante entre la expectativa y lo real de la recompensa da lugar a satisfacción o no satisfacción y depende la comparación que los trabajadores hacen de la recompensa obtenida como efectivo de su trabajo rendido y como el personal considera lo adecuado de su trabajo.Si la recompensa es menor de la adecuada o excedida de la adecuada.

Locke(1976) refiere que es el estado entusiasta positivo por la percepción intrínseca de estilos agradables ,anécdotas, en el trabajo,

Muchinsky(1993) orientación positiva hacia el centro de labor, siendo una reacción positiva y emocional,por lo cual hay una sensación de gusto o

disgusto, por ello refiere que es la medida por la cual un individuo presenta placer por su trabajo.

Neustrn y Davis (1993) impresiones y emociones que favorecen o desfavorecen con las que los trabajadores ven hacia su centro de labor.

Robbins (1996) Actitud general que el trabajador tiene a su centro de labor. Cognositivo, afectivo y conductual a la vez considera el comportamiento estímulo-respuesta.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Es de tipo básica cuando solamente se consigue un nuevo conocimiento, para incrementar la realidad concreta (Alvarez,2020).

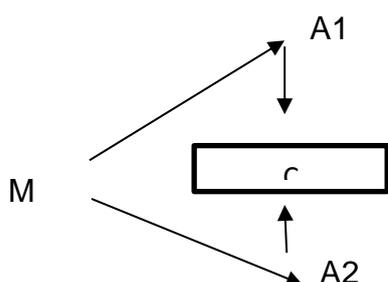
Este tipo de investigación incrementa el conocimiento de la relación entre motivación laboral y satisfacción en un hospital de Apurímac, por lo tanto es de tipo básico.

Diseño de investigación

Se dice que el diseño es no experimental, porque no se ejecuta la maniobras en las variables estudiadas, es transversal, a causa de medir las variables en un solo momento y de alcance correlacional al permitir conocer la relación o asociación de las variables (Álvarez , 2020).

Este estudio ha permitido establecer si la relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Apurímac. El presente estudio es no experimental , transversal.

De acuerdo al siguiente esquema



M: Muestra

A1: motivación laboral

A2: satisfacción laboral

C: Relación de las dos variables.

Enfoque

Posee un enfoque cuantitativo, porque tiene como punto de partida un antecedente de modelo teórico, desde donde nacen las interrogantes de investigación y se formulan las respectivas hipótesis, asimismo se emplean instrumentos de medida con niveles de confianza y validación y se hace uso de un sistema de análisis estadístico (Hernández et al,2014).

Nivel

El estudio fue de nivel correlacional, porque permite predecir que la variación de una variable afecta el cambio de la otra (Salgado-Lévano, 2018: 75).

Por lo que permite predecir la variación de la motivación laboral determina el cambio en la satisfacción laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual

Fuerza para orientar las acciones del individuo para lograr la excelencia en la consecución de sus metas (Mc Clelland, 1961).

Definición operacional

Se ha tomado en cuenta las necesidades en primer lugar de logro, en segundo lugar las necesidades de poder y en tercer lugar las necesidades de filiación.

Dimensiones: Necesidad de logro (lograr metas calificadas y planificación con antelación) Necesidad de poder (generar sentimientos de poder y generar experiencia en los subeditados) y necesidad de filiación (establecer relaciones colectivas).

Escala de medición: Escala de motivación de Steers y Braunstein(1976). Adaptado y validado por Avila y Gamarra (2020), con una validez de V de Aiken 0.80 y confiabilidad alfa de Cronbach 0.97.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Se define como satisfacción laboral a la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir de su experiencia ocupacional (Palma,2005). Adaptado y validado por Campos (2018) con Alfa de Cronbach 0.90.

Definición operacional

Se han tomado las siguientes dimensiones significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y /o social, beneficios económicos. Adaptado y validado por Campos (2017) con Alfa de Cronbach 0.90.

Dimensiones: Beneficio económico, reconocimiento personal, condiciones de trabajo y significado de tarea.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población. Es el conjunto formado, delimitado y accesible del universo, del que se toma la muestra para globalizar los resultados(Salgado-Lévano,2018).

En la investigación los individuos que fueron objeto de estudio lo conformaron 94 trabajadores de un hospital público de Apurímac, con muestreo no probabilístico por conveniencia.

Los criterios de inclusión: Personal que se encuentra en actividad en el hospital.

Los criterios de exclusión: Personal con licencia de salud, con licencia por maternidad y licencia por destaque.

Muestra.

Se define como muestra a un subconjunto extraído del universo que cumplen las características y los requisitos para el estudio (Parreño, 2016: 66).

La muestra se obtuvo por muestreo no probabilístico por conveniencia de 94 trabajadores de salud de un hospital de Apurímac.

Unidad de análisis: Cada uno de los trabajadores de salud de un hospital público de Apurímac.

La muestra estuvo conformado por trabajadores de salud entre ellos médicos, enfermeros, obstetras, técnicos de enfermería, personal administrativo (secretaria, personal administrativo del seguro integral de salud), personal de servicios generales (conductores de ambulancia ,personal de portería, personal de limpieza y lavandería).

Con las características que se detallan en las siguientes tablas:

Tabla 1

Tabla de distribución de frecuencia de la muestra según edad.

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 30 años	30	32
De 30 a 50 años	55	58
Mayor a 50 años	9	10
Total	94	100

Tabla 2

Tabla de distribución de frecuencia de la muestra según sexo.

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Femenino	60	64
Masculino	34	36
Total	94	100

Tabla 3

Tabla de distribución de frecuencia de la muestra según condición laboral.

CONDICION LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nombrado	39	42
Contratado	55	50
Total	94	100

Tabla 4

Tabla de distribución de frecuencia de la muestra según tiempo de servicio.

TIEMPO DE SERVICIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 2 años	39	42
De 2 a 5 años	18	19
De 6 a 10 años	12	13
Más de 10 años	25	26
Total	94	100

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos.

Se utilizó las encuestas validadas de la variable de motivación laboral y de la variable de satisfacción laboral con los instrumentos de Steers y Braunstein para la motivación laboral, adaptado por Ávila y Gamarra (2020) y para la satisfacción laboral la escala de Palma (2005) (SL-SPC) adaptado por Rojas(2017).

3.4.2 Validación y confiabilidad del instrumento.

El instrumento de motivación laboral fue la Steers y Braustein(1976), adaptado por Ávila y Gamarra el año 2020 , con alfa de Cronbach de 0,97 y V de Aiken de 0.80 en 15 items .

Respecto a la variable satisfacción laboral la confiabilidad del instrumento para medir la satisfacción laboral se utilizó la escala de Palma (2005), la cual fue adaptada por Rojas en el año 2017, con un alfa de Cronbach 0,768 en 27 ítems.

3.5. Procedimiento

Para la recolección de datos se hizo uso del medio virtual a través de google form (39 encuestas), y se complementó con encuestas físicas presenciales (55) utilizando encuestas para cada variable con sus dimensiones respectivas; que se encuentra anexadas en el presente estudio, haciendo un total de 94 individuos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se realizó el análisis de los datos con los programas de Excel y el programa estadístico SPSS v. 25. Una vez obtenidos los datos se elaboró ordenada y estratégicamente una base de datos en el programa Excel, se pasó los mismos al programa SPSS v. 25, para proceder con su análisis descriptivo que nos permitió la elaboración de tablas de frecuencia y porcentaje de las variables, así como de sus dimensiones. Seguidamente para la construcción de las hipótesis se procedió a la evaluación de la normalidad con la prueba Kolmogorov por tratarse de una muestra n mayor de 50 personas, no resultando de distribución normal, por lo que corresponde el uso de la prueba no paramétrica correlacional Rho de Spearman a través del cual se pudo obtener el grado de asociación entre las dos variables, así como de cada una de las dimensiones de la primera variable con la segunda variable. Una vez obtenido los resultados se construyeron las tablas respectivas que fueron la base para explicar textualmente su interpretación y posteriormente se procedió a realizar las discusiones, conclusiones y recomendaciones correspondientes. Contiene el método de proceso y análisis de datos, tanto a nivel descriptivo como inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Los datos se procesaron sin adulteraciones, igualmente no se manipularon las variables se respetó el anonimato de las personas que colaboraron con la encuesta. Previamente se realizó el consentimiento informado a cada evaluado. Se citó adecuadamente a los autores consultados en la elaboración de la presente investigación.

El estudio brinda veracidad, confiabilidad y honestidad en los resultados obtenidos.

IV. Resultados

4.1 Resultados descriptivos

La tabla 1 muestra los niveles de motivación laboral que presentan los trabajadores de un hospital público de Apurímac, se observa que el 52% tiene un nivel de motivación laboral medio y el 48% tiene un nivel de motivación alto no encontrándose trabajadores con nivel de motivación baja, respecto a las dimensiones de la motivación se observa que necesidad de logro y afiliación tienen 49% nivel de motivación medio, mientras que un mayor porcentaje de trabajadores presentaron un nivel alto de necesidad de poder (62%).

Tabla 5

Nivel de Motivación laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac

Nivel	Motivación laboral		Necesidad de logro		Necesidad de poder		Necesidad de afiliación	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Bajo	0	0	2	2	1	1	2	2
Medio	49	52	49	52	35	37	46	49
Alto	45	48	43	46	58	62	46	49
Total	94	100	94	100	94	100	94	100

La tabla 2 muestra los niveles en porcentajes de satisfacción laboral que presentaron los trabajadores de un hospital público de Apurímac, se observa que un 76% de estos trabajadores presentan un nivel de satisfacción laboral medio y el 24 % presenta nivel de satisfacción alto, no encontrándose trabajadores con nivel de satisfacción bajo. Se observa en las dimensiones de beneficio económico y condiciones de trabajo tiene mayor porcentaje de 75 % y 66% respectivamente, sin embargo en la dimensión de reconocimiento personal y social existe un nivel bajo de satisfacción con un 31%, por el contrario el 92% tiene una satisfacción alta del significado de la tarea.

Tabla 6

Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac.

Nivel	Satisfacción Laboral		Beneficio Económico		Reconocimiento personal y social		Condiciones de trabajo		Significado de la tarea	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Bajo	0	0	14	15	58	62	4	4	1	1
Medio	71	76	71	75	29	31	62	66	6	6
Alto	23	24	9	10	7	7	28	30	87	93
Total	94	100	94	100	94	100	94	100	94	100

4.2. Contrastación de hipótesis

Se utilizó la prueba estadística de normalidad de Kolmogorov puesto que el número de individuos encuestados es mayor a 50, resultó $\alpha = 0.069$ para la variable de motivación laboral y $\alpha = 0.016$ para la variable de satisfacción laboral, esto significa que los datos no tienen distribución normal correspondiendo la aplicación de la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman para evaluar la hipótesis general y las específicas del estudio valiéndonos del software Spss 25.

4.2.1 Prueba de la hipótesis general

En la tabla 3 se muestran lo obtenido con la prueba no paramétrica Rho de Spearman empleada para contrastar la hipótesis general. Dado que el valor sig = ,012 es menor que $\alpha=,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud de un hospital público de Apurímac. Siendo esta relación directa, aunque baja ($r= 0. 257^*$), por lo que a medida que se consolide la motivación mejorará simultáneamente la satisfacción laboral.

Tabla 7

Correlación entre la motivación y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente	, 257*
de motivación	de correlación	
	Sig (bilateral)	,012
	N	94

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

En la tabla 4 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman empleada para contrastar la hipótesis necesidad del logro y satisfacción laboral. Dado que en la prueba realizada el valor de sig = 0,391 es mayor que $\alpha = 0,05$ se acepta la hipótesis nula, es decir que no existe una relación significativa entre la necesidad del logro y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud de un hospital público de Apurímac.

Tabla 8

Correlación entre la necesidad del logro y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente	, 090
de Necesidad del logro	de correlación	
	Sig (bilateral)	,391
	N	94

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 2

En la tabla 5 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman empleada para contrastar la hipótesis necesidad de poder y satisfacción laboral. Dado que en la prueba realizada el valor de sig =0 ,025 es menor que $\alpha= ,05$, se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe una relación significativa entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital público de Apurímac. Siendo esta relación directa y baja ($r= ,231^*$), por lo que a medida que mejore la necesidad de poder mejorará también la satisfacción laboral.

Tabla 9

Correlación entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente	, 231*
de Necesidad de poder	de correlación	
	Sig (bilateral)	,025
	N	94

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 6 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman empleada para contrastar la hipótesis necesidad de afiliación y satisfacción laboral. Dado que en la prueba realizada el resultado obtenido de valor de sig = ,079 lo que mayor que $\alpha = ,05$, entonces se acepta la hipótesis nula, lo que da a entender que no existe una relación significativa entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud de un hospital público de Apurímac.

Tabla 10

Correlación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente	, 182*
de Necesidad afiliación	de correlación	
	Sig (bilateral)	,079
	N	94

V. Discusión

La presente discusión se realiza considerando en principio las hipótesis de investigación, así como se analizan los resultados descriptivos de las variables que están relacionados con las teorías y los antecedentes presentados para contrastar con las investigaciones internacionales y nacionales realizados en los últimos siete años. También se presentan las limitaciones de la presente investigación.

Respecto a la hipótesis general para determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital de Apurímac se pudo obtener que el coeficiente de correlación Rho de Spearman se tiene el resultado $r = ,257 *$ y un p valor $= 0 ,012 < 0,05$, siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa aunque baja entre ambas variables .Esto quiere decir que la motivación con sus dimensiones necesidad de logro ,de poder y de afiliación que comparten los trabajadores de salud tienden a relacionarse con la satisfacción laboral que abarca los beneficios económicos, reconocimiento personal y/o social, condiciones de trabajo y significado de la tarea.

De lo mencionado se rechaza la hipótesis nula, entonces existe una relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital de Apurímac. Este resultado concuerda con los estudios realizados por Marín(2017) encontró una correlación positiva ($r = 0.336$) baja entre las dos variables .Sin embargo Montes (2018) demostró una relación moderada directa y significativa($r=0,488$ y $p=0.000$)entre ambas variables. En el hospital debe existir equilibrio entre los factores motivacionales internos y externos con la finalidad de que el personal presente una respuesta positiva y satisfactoria según las características de personalidad que posean para ser asignados en áreas donde se desenvuelvan eficazmente. En tal sentido confirmamos que si la motivación laboral mejora. también mejorará de la satisfacción laboral en un hospital de Apurímac.

Respecto a la primera hipótesis específica de la relación existente entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral se obtuvo los resultados $p = 0.391$, por ser mayor a 0.05 ,se acepta la hipótesis nula, es decir que no hay

relación entre la necesidad de logro que se comprende de como la manera de lograr metas calificadas y planificación anticipada no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Apurímac; en contraste Ávila(2020) ,dá como valores ($r= 0,229$ $p=0.004$) lo que indica correlación positiva media, así mismo Montes(2018) realizó un estudio encontrando el siguiente resultado($r= 0.334$ y $p=0.018$) que indica correlación positiva baja. Esto indica que el personal de salud de Apurímac que el superar las dificultades personales, es decir el crecer y desarrollarse no se relaciona para nada con su satisfacción laboral(beneficio económico, reconocimiento personal, condiciones de trabajo y significado de la tarea. Probablemente por la presencia de factores negativos o dimensiones mencionadas de satisfacción ausentes como la ausencia de reconocimiento personal y /o social. Y como no existe relación entre la superación personal con la satisfacción en el centro de trabajo, probablemente porque las capacitaciones a curso el personal lo hace mediante medios propios tanto económicamente como prácticamente y disposición de su tiempo personal , disminuyéndose la dedicación familiar.

En relación con la segunda hipótesis específica de la relación existente entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral se obtuvo $p=0.025$ y $r= 0.231$ lo que refleja que sí existe relación significativa directa aunque baja, cuyos resultados son similares a Ávila(2020) encontró lo siguiente($p=0.026$ y $r=0.099$),es decir que si una variable se incrementa, entonces la otra variable también se incrementa aunque de manera muy ligera por lo que existe relación entre la necesidad de poder(sentimientos de poder y habilidad en los subordinados) y la satisfacción laboral . El personal de salud en un hospital de Apurimac aumenta su satisfacción laboral ligeramente,cuando obtiene un cargo directivo para controlar e influir en los demás.

Continuando con la tercera hipótesis específica acerca de la relación entre la necesidad de afiliación y la satisfacción laboral se encontraron los siguientes valores ($p= ,079$),siendo mayor a 0.05 por consiguiente no existe relación entre las dos variables, se acepta la hipótesis nula. El pertenecer(establecer relaciones personales y/o sociales entre trabajadores de salud) dentro de un

hospital público de Apurímac no se relaciona con su satisfacción laboral (beneficio económico, reconocimiento personal y/o social, condiciones de trabajo y significado de la tarea). Sin embargo en el estudio realizado por Rodríguez-Alonso et ál. (2017) encontraron $p=0.03$, que significa que hay relación de filiación con la satisfacción laboral, corroborado por Elton (1945) indica que el trabajo en la vida del hombre tiene un papel destacado de ahí la importancia que la relación del trabajador con el grupo es la base de la satisfacción laboral.

Respecto a los resultados descriptivos se evidencia que el 52% de los servidores de salud se encuentran medianamente motivados, por otro lado el 76% se encuentran medianamente satisfechos, dichos resultados son similares a los estudios de investigación a nivel nacional realizados por Marín (2017) en personal de salud donde el 57% resultó medianamente motivados y 57% medianamente satisfechos; así mismo Pebes (2016) reportó en personal de enfermería el 50% de motivación de nivel medio y el 63% de satisfacción de nivel medio; sin embargo Campos (2018) encuentra que predomina en el personal de enfermería el nivel de satisfacción laboral baja en un 51%.

Podemos comparar con estudios internacionales como los realizados por Alarcón donde la satisfacción es en mayor porcentaje es a nivel media-alta, siendo el factor las condiciones físicas y materiales (Alarcón et al, 2019).

A nivel nacional existen estudios como el realizado en Huánuco donde la motivación de nivel medio fue 50% para la satisfacción en el Hospital de Huánuco-Perú (Deza et al, 2020).

Podemos apreciar que a pesar de la presencia de la Pandemia se mantiene el nivel de satisfacción para el momento transversal en el cual se trabajó la investigación en el hospital público de Apurímac.

Entre otros estudios; sin embargo podemos comparar con los de los estudios, Kebede (2017) resultado demuestra que el nivel global de satisfacción laboral en general fue de 41%. lo cual indica que el nivel de satisfacción laboral es bajo y que fueron fuertes predictores de satisfacción

laboral las oportunidades de desarrollo, reconocimiento de la gerencia, reconocimiento del paciente y los salarios en este caso.

Al comparar con otro estudio de Dafne (2014) para evaluar el estado motivacional y los factores que afectan entre los resultados la motivación general, fue de un 63%, concluyéndose que la motivación afectada por factores relacionados con el supervisor, beneficio económico, contenido del trabajo y ubicación del hospital. Alarcón (2019) realizó un trabajo para evaluar la satisfacción laboral y la motivación laboral hallando que tiene correlación positiva, aunque en mediana intensidad.

Estos estudios respaldan la hipótesis de que existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud; y en el análisis contextual a nivel nacional como Pebes (2016), resultado 50% en nivel medio, 29% nivel alto y 20% nivel bajo para la motivación.

Respecto a la satisfacción del personal de salud del hospital de Apurímac, el 76% se encuentra en nivel medio seguido por un 24% en nivel alto, por lo que se deduce a pesar de la existencia de pandemia Covid -19 se aprecia un mayor porcentaje de satisfacción media probablemente por la recepción de bonos y por tener un trabajo que solventa la economía familiar que presentan, a pesar de los riesgos de contagio; similar resultado obtuvo Campos (2018) como resultado el 48% de enfermeras con satisfacción promedio y el 49% con satisfacción baja; sin embargo Montes (2018) no se encontró suficiente evidencia para afirmar una relación laboral y las dimensiones de identidad con la tarea, pero si una relación moderada entre motivación y satisfacción laboral.

Marín (2019) encontró que el nivel de motivación laboral fue de 49%, medianamente motivados 46%, medianamente satisfecho 57% y medianamente motivado a la vez medianamente satisfecho.

En el hospital de Apurímac respecto a las dimensiones de la motivación se demostró que existe necesidad de logro en un 52% ubicándose en un nivel medio, paralelo a ello se obtuvo que los trabajadores de salud en un 62% tienen necesidad de poder y en un nivel alto, además la necesidad de filiación en un 49% en nivel medio y alto.

Con lo que se aprecia respecto a la necesidad de logro, que la mayoría tiene necesidad de superación respecto a lo intelectual realizando estudios,

capacitaciones, predisposición de aprendizaje para elevar el nivel de capacidad resolutoria individual; aunque en nivel medio.

Referente a la necesidad de poder se obtuvo un porcentaje elevado en el nivel alto similar lo que indica que hay predisposición para asumir jefaturas probablemente por los beneficios que se ofrece como controlar asistencia, recibir bonos y decidir sobre protocolos de atención.

En cuanto a la necesidad de filiación se observa una tendencia media-alta a trabajar en amistad.

Respecto a las dimensiones de satisfacción laboral se tiene que beneficios económicos en un 71%, como toda persona que necesita de la economía para vivir entonces el hecho de tener trabajo y pago salarial le causa efecto positivo y elevado de porcentaje como resultado nivel medio, respecto al reconocimiento personales y/o sociales en un 62% nivel bajo, con ello se corrobora que falta estímulos sean verbales o con certificados de reconocimiento y agradecimiento, además de premiarlos con capacitaciones y sobre todo con pasantía; por el cumplimiento de metas y objetivos de indicadores en salud logrados, en cuanto a la dimensión condiciones de trabajo en un 66% nivel medio significa que los trabajadores realizan de manera regular su trabajo; respecto a significado de la tarea 93% en nivel alto, lo cual nos indica que los trabajadores valoran su tarea y su profesión.

Al evaluar esta relación se aprecia que en el hospital de Apurímac estudiado se encontró similares resultados que estudios realizados por otros investigadores anteriores.

El que haya resultado medianamente motivados y medianamente satisfechos significa que sus dimensiones tanto de motivación como de satisfacción no están complacidas en su totalidad y que se tienen que enfocar para elevar los niveles de ambas variables, entonces se logrará que los trabajadores de salud se identifiquen con la institución, sientan y hagan lo más óptimo posible su trabajo, para la satisfacción personal, de esta manera conseguir la lealtad de los colaboradores de salud como también menor tasa de rotación y mayor productividad.

Además ($p=0,012$ $r=0,257^*$) existe relación directa aunque baja. Como los estudios demostrados por Marín (2019).

Similares resultados se han encontrado en la mayoría de los trabajos previos, lo que significa que en los momentos actuales en un contexto de pandemia no hay variación probablemente porque los trabajadores de salud aprenden a adaptarse en tiempo de epidemia.

Esto se explica debido al trabajo rutinario monótono, inclusive en áreas críticas por lo que se debe fortalecer las competencias e implementar estrategias para el enriquecimiento del trabajo entonces el trabajo debe ser más motivador y que las dimensiones de motivación por tanto incrementen el nivel de satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Respecto a la relación entre motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del hospital público de Apurímac; dado que el valor sig = ,012 es menor que $\alpha=,05$, se rechaza la hipótesis nula , es decir que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud de un hospital público de Apurímac. Siendo esta relación directa y baja ($r= 0. 257^*$), por lo que a medida que se consolide la motivación mejorará también la satisfacción laboral.

Segundo. No existe una relación significativa en un hospital público de Apurímac entre la necesidad del logro y la satisfacción laboral dado que en la prueba realizada el valor de sig = ,391 es mayor que $\alpha= ,05$. Por lo que se acepta la hipótesis nula.

Tercero. Existe relación significativa entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital público de Apurímac. Siendo esta relación directa y baja ($r= ,231^*$), por lo que a medida que mejore la necesidad de poder mejorará ligeramente la satisfacción laboral.

Cuarto. No existe relación significativa entre la necesidad de afiliación con la satisfacción laboral de un hospital público de Apurímac puesto que en la prueba realizada el valor de sig = ,079 es mayor que $\alpha= ,05$. Por lo que se acepta la hipótesis nula.

VII. Recomendaciones

Primero. Para el área de Calidad y de Estadística del hospital público de Apurímac, se recomienda tomar como base la información obtenida en el presente estudio.

Segundo. Se sugiere en base a los resultados obtenidos que el equipo de gestión del hospital implemente estrategias con enfoque a la motivación de los trabajadores de salud para incrementar el nivel de satisfacción.

Tercero. Se recomienda impulsar la participación activa, la felicitación y reconocimiento a los trabajadores de salud en los resultados de sus tareas y actividades laborales por la calidad de las tareas para elevar la motivación de logro.

Cuarto. Crear identidad corporativa del hospital para construir una identificación con una imagen institucional valorada y, que el equipo de Gestión de un hospital de Apurímac promueva acciones de motivación de poder en los trabajadores de salud, en los diferentes servicios fundamento que son la fuerza laboral para el logro de metas y objetivos de la atención de salud de su población.

Quinto. Dada la importancia de prevenir, recuperar y rehabilitar la salud de la población con Covid-19 se debe mantener e incrementar la estabilidad de la motivación y satisfacción laboral de personal de salud proporcionando los implementos necesarios y suficientes para el cuidado de su salud.

Sexto. Las necesidades de la motivación laboral respecto a las necesidades de logro y las necesidades de afiliación deben ser tomados en cuenta para lograr una relación directa con la satisfacción laboral por lo cual se debe propiciar acciones de autodeterminación personal y trabajo en equipo mediante un acompañamiento y programas de salud mental de motivación laboral.

Séptimo. Los reconocimientos personales y grupales de trabajo es muy indispensable para los colaboradores en el trabajo de salud ,por lo que es importante para elevar la motivación laboral de los trabajadores de salud ,por

lo cual se recomienda este trabajo importante al Equipo de Gestión del hospital de Apurímac.

Octavo. Se sugiere en base a los resultados obtenidos la Gestión del hospital enfoque la motivación de los trabajadores de Salud como pasantías en hospitales de mayor nivel, capacitaciones para así brindar un eficiente servicio.

Noveno. Se recomienda analizar y buscar estrategias para elevar la relación entre motivación y satisfacción laboral.

REFERENCIAS

Alfaro, K.(2020).*Factores psicosociales asociados al estrés laboral en el personal de salud de la Microred Ocobamba durante la pandemia covid-19,2020.*[Tesis de maestría en Gestión de los servicios de la salud].Repositorio UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57179/Alfaro_CK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Avila , V.(2020) *Motivación laboral y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones públicas de salud durante la COVID-19,Lima ESTE,2020.*[Tesis de maestría en gestión de los servicios de la salud].Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60595/Avila_QVR-Gamarra_TEK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coromoto, H. y Villón, S.(2018).Motivación Laboral: Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC,C.A. Ecuador .3(7):177-192*
<file:///C:/Users/FAMILIA/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf>

Gil, M., Gracia, M. ,Gil, I. (2019) Learning by Doing and Training Satisfaction: An Evaluation by Health Care Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (8): 1397
DOI:10.3390/ijerph16081397

Halldorsdottir, S., Einarsdottir, E., Edvardsson, I. (2017) Effects of cutbacks on motivating factors among nurses in primary health care. *Nordic College of Caring Science*. DOI: 10.1111/scs.12474

- Kar, F., Bin, M., Sorooshian, S. y Bin, S. (2016) Implementation Of Total Quality Management And ISO 9000 Certification. *International Journal of Engineering Applied Sciences and Technology*. 1 (6): 33-36. <http://www.ijeast.com/papers/33-36,Tesma106,IJEAST.pdf>
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia de coronavirus (COVID-19) en la salud mental de los trabajadores de la salud y la población en general en China. *Rev Neuropsiquiatria*.83(1):51-56. http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0034-85972020000100051&lng=es&nrm=iso&tlng=en ISSN 0034-8597. <http://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Merga, H. and Fufa, T. (2019) Impacts of working environment and benefits packages on the health professionals' job satisfaction in selected public health facilities in eastern Ethiopia: using principal component analysis. *BMC Health Services Research*, 19:494 <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4317-5>
- Majima, T. et al (2018) Job satisfaction and related factors of nurses in university hospitals: Focusing on collaborative competency factors. *J Nurs Manag*. 00:1–7. DOI: 10.1111/jonm.12822
- Rodriguez,A.,Gomez,P.,Del Valle,R.(2017) Study of job satisfaction in primary healthcare in an area of Asturias.*Revista Enfermería Global* vol(47):384 <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/256641/213151>

Anexo 1
Declaratoria de autenticidad del autor

Yo, Gladys Vilma Ccosi Paucar, alumna de la Escuela de postgrado y programa académico de Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021”, son:

1. De mi autoría
2. La presente Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. La presente Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en la presente Tesis son reales, no han sido falseados, ni publicados, ni copiados.

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

Lima, 30 de Julio del 2021.



.....
Apellidos y nombres del autor

DNI: 23981948

Anexo 2

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Miluska Vega Guevara docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad César Vallejo Lima Norte, asesor de la Tesis titulada: “Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021” de la autora Gladys Vilma Ccosi Paucar, constato que la investigación tiene un índice de similitud del % verificable en el reporte de originalidad del programa Turniting, el cual ha sido realizado son filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 30 de Julio del 2021.

Vega Guevara, Miluska Rosario	
Asesor	
DNI 28284526	Firma
ORCID https://orcid.org/0000-0002-0268-3250	

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

TÍTULO: Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.

AUTOR: Gladys Vilma Ccosi Paucar

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables																									
¿Qué relación existe entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.	Establecer la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.	Existe relación entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.	Variables 1: Motivación <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicador</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles de rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Necesidad de Logro</td> <td>Lograr metas calificadas</td> <td rowspan="2">1-5</td> <td rowspan="5">Escala de Steers y Braunstein (1976) Validado por Aguila y Gamarra (2020) con sus escalas: calificación 1-5 (siempre = 5; casi siempre = 4; eventualmente = 3; casi nunca = 2; nunca = 1),</td> <td rowspan="2">Nivel de motivación alta: 50-75</td> </tr> <tr> <td>Planificación con anticipación</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Necesidad de poder</td> <td>Genera sentimientos de poder</td> <td rowspan="2">6-10</td> <td rowspan="4">Nivel de motivación medio: 25-49</td> </tr> <tr> <td>Generar Habilidad en los subordinados</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Necesidad de afiliación</td> <td>Establece relaciones sociales</td> <td rowspan="2">11-15</td> <td rowspan="2">Nivel de motivación bajo: 0-24</td> </tr> <tr> <td>No da prioridad a Las tareas que se le asignan</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles de rango	Necesidad de Logro	Lograr metas calificadas	1-5	Escala de Steers y Braunstein (1976) Validado por Aguila y Gamarra (2020) con sus escalas: calificación 1-5 (siempre = 5; casi siempre = 4; eventualmente = 3; casi nunca = 2; nunca = 1),	Nivel de motivación alta: 50-75	Planificación con anticipación	Necesidad de poder	Genera sentimientos de poder	6-10	Nivel de motivación medio: 25-49	Generar Habilidad en los subordinados	Necesidad de afiliación	Establece relaciones sociales	11-15	Nivel de motivación bajo: 0-24	No da prioridad a Las tareas que se le asignan
Dimensiones	Indicador	Ítems						Escala	Niveles de rango																			
Necesidad de Logro	Lograr metas calificadas	1-5						Escala de Steers y Braunstein (1976) Validado por Aguila y Gamarra (2020) con sus escalas: calificación 1-5 (siempre = 5; casi siempre = 4; eventualmente = 3; casi nunca = 2; nunca = 1),	Nivel de motivación alta: 50-75																			
	Planificación con anticipación																											
Necesidad de poder	Genera sentimientos de poder	6-10							Nivel de motivación medio: 25-49																			
	Generar Habilidad en los subordinados																											
Necesidad de afiliación	Establece relaciones sociales	11-15	Nivel de motivación bajo: 0-24																									
	No da prioridad a Las tareas que se le asignan																											
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas																										
¿Qué relación existe entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.	Establecer la relación que existe entre la necesidad de logro y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.	Existe relación significativa entre las necesidad de logro y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.																										
¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021?	Establecer la relación que existe entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.	Existe relación significativa entre la necesidad de poder y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.																										
¿Qué relación existe entre la necesidad de filiación y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021?	Establecer la relación que existe entre la necesidad de filiación y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.	Existe relación significativa entre la necesidad de filiación y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021.																										

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Beneficios económicos	Remuneración	2,5,9,10,16	Escala de Likert: 1: Total acuerdo 2: De acuerdo 3: Ni acuerdo ni desacuerdo 4: En desacuerdo 5: Total desacuerdo	Escala de Likert: 1: Total acuerdo 2: De acuerdo 3: Ni acuerdo ni desacuerdo 4: En desacuerdo 5: Total desacuerdo
Reconocimiento personal y social	Trato con los jefes	6,11,13,19,24		
	Trato con los compañeros			
Condiciones de trabajo	Infraestructura	1,8,12,14,15,		
	Materiales	17,20,23,27		
	Relación con autoridades			
Significado de la tarea	Esfuerzo	3,4,7,18,21,22,25,26		
	Realización			
	Equidad			

ANEXO 4

FICHAS TECNICAS DE LOS INSTRUMENTOS

Ficha técnica del instrumento para medir la motivación laboral
Nombre: Escala de motivación laboral
Autor (s): Steers y Braunstein
Adaptado por: Ávila y Gamarra (2020)
Objetivo: Medir el tipo de nivel de motivación laboral en una institución.
Tiempo: 10 minutos.
Margen de error: 0.05

Ficha técnica del instrumento para medir la satisfacción laboral
Nombre: Escala de Palma (2005) (SL-SPC)
Autor (s): Palma
Adaptado por: Rojas (2017)
Objetivo: Medir el nivel de satisfacción laboral.
Tiempo: 20 minutos.
Margen de error: 0.05

ANEXO 5

INTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS 1

CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL

INSTRUCCIONES

La información que Ud. nos proporcione será utilizada con fines de investigación por lo que se le pide la mayor sinceridad posible, así mismo le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de los mismos. Agradecemos su participación.

DATOS GENERALES:

1. **EDAD:** Menos de 30 años() ; Entre 30- 50 años ; Más de 50 años ().
2. **GÉNERO:** F () M()
3. **CONDICIÓN LABORAL:** Nombrado() Contratado() CAS()
Terceros()
4. **TIEMPO DE SERVICIO EN EL ESTABLECIMIENTO:**
De 1 A 2 años () De 2 A 5 años () De 5 a 10 años () Más de 10 años ()

A continuación tiene una serie de preguntas que permitirán medir el compromiso organizacional del establecimiento de salud. Deberá responderlas según la siguiente tabla de valores.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
	I. NECESIDAD DEL LOGRO					
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo.					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
	II. NECESIDAD DE PODER					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo.					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
	III. NECESIDAD DE AFILIACION					
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre .los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).					

INTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS 2

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE SATISFACCION LABORAL

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados que debes leer y analizar con cuidado para marcar el tipo de respuesta que consideres se acerque más a la realidad que observas en el hospital. Para ello, debes considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indeciso	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Nº	DIMENSIONES/ítems	5	4	3	2	1
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5	Me siento mal con lo que gano					
6	Siento que recibo “mal trato” de parte del hospital					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo					
18	Me complace los resultados de mi trabajo					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26	Me gusta la actividad que realizo					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO 6

CONSETIMIENTO INFORMADO

En vista que se tomaron las encuestas de manera virtual, con el presente link <https://forms.gle/3aPDZbnquSYS3pUe6> donde los encuestados, de manera individual, dieron su consentimiento informado.

ANEXO 7

BASE DE DATOS

The screenshot shows an Excel spreadsheet titled 'Motivación y satisfacción laboral (respuestas)'. The data is organized into columns representing different variables. The first few columns are demographic: EDAD, SEXO, CON_LAB, T_SERV. The next group includes job-related variables: MOTIV_2, NLOGRO_2, NPODER_2, NAFILIAC_2, SATISFAC..., BENEF_EC..., RECONOCP..., COND_TRAB..., and SIGNIF_TA... The cells are color-coded, with green indicating higher values and blue indicating lower values. The spreadsheet interface includes the standard Excel ribbon with tabs for Inicio, Insertar, Diseño de página, Fórmulas, Datos, Revisar, and Vista.

The screenshot shows the 'Variable View' window in IBM SPSS Statistics. The table below summarizes the variables defined in the dataset:

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	MOTIVAC	Númerico	8	0		Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	N.LOGRO	Númerico	8	0		Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	N.PODER	Númerico	8	0		Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	N.AFILIACION	Númerico	8	0		Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	SATISFAC...	Númerico	8	0		Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	BENEF_EC...	Númerico	8	0		Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	RECONOCP...	Númerico	8	0		Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	COND_TRAB...	Númerico	8	0		Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	SIGNIF_TA...	Númerico	8	0		Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	EDAD	Númerico	8	0	{1, MENOS ...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	SEXO	Númerico	8	0	{1, FEMENI...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	CON_LAB	Númerico	8	0	{1, Nombrad...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	T_SERV	Númerico	8	0	{1, Menos d...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	mOTIV_2	Númerico	5	0	MOTIVAC (Agr... {1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
15	nLOGRO_2	Númerico	5	0	N.LOGRO (Agr... {1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
16	NPODER_2	Númerico	5	0	N.PODER (Agr... {1, BAJO}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
17	NAFILIAC_2	Númerico	5	0	N.AFILIACION (... {1, BAJO}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	SATISFACL...	Númerico	5	0	SATISFAC.LA... {1, BAJO}...	Ninguno	15	Derecha	Ordinal	Entrada
19	BENEFEC...	Númerico	5	0	BENEF_ECON... {1, BAJO}...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
20	RECONOC...	Númerico	5	0	RECONOCP... {1, BAJO}...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
21	COND_TRA...	Númerico	5	0	COND_TRAB (... {1, BAJO}...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
22	SIGNIF_TA...	Númerico	5	0	SIGNIF_TAR (A... {1, BAJO}...	Ninguno	14	Derecha	Ordinal	Entrada

ANEXO 8

PRUEBA DE NORMALIDAD

Kolmogorov-Smirnov^a

	Estadístico	Gl	Sig.
MOTIVAC	,088	94	,069
N.LOGRO	,090	94	,059
N.PODER	,160	94	,000
N.AFILIACION	,151	94	,000
SATISFAC.LAB	,103	94	,016
BENEF_ECON	,102	94	,017
RECONOCPS	,164	94	,000
COND_TRAB	,106	94	,011
SIGNIF_TAR	,166	94	,000