

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“La motivación y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Malpartida Falla, Miguelina Angélica

ASESOR: Burillo Vela, Julio Cesar

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración de
Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76620091

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41352183

Grado/Título: Maestro en ciencias económicas, mención:
gestión pública

Código ORCID: 0000-0001-6739-9886

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión publica	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Lopez Zumaran, Manuel Abelardo	Maestro en gestión empresarial	41273961	0000-0001-9123-0829



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **17:00 horas del día 19 del mes de diciembre del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
Mtro. Manuel Abelardo López Zumaran

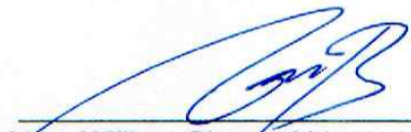
Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2143-2025-D-FCOMP-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO, 2023"**, presentada por la Bachiller, **MALPARTIDA FALLA, Miguelina Angelica**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 14 (catorce) y cualitativo de Suficiente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 18:00 horas del día **19 del mes de diciembre del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
DNI: 23015516
Código ORCID: 0000-0002-7050-4277
SECRETARIO


Mtro. Manuel Abelardo López Zumaran
DNI: 41273961
Código ORCID: 0000-0001-9123-0829
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: MIGUELINA ANGÉLICA MALPARTIDA FALLA, de la investigación titulada "La motivación y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023", con asesor(a) JULIO CÉSAR BURILLO VELA, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1800-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 20 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%
INDICE DE SIMILITUD

25%
FUENTES DE INTERNET

13%
PUBLICACIONES

15%
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	3%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mis padres, Rafael y Yovany, porque siempre estuvieron en todo este proceso de aprendizaje, brindándome siempre consejos muy sabios y muchas fuerzas para seguir adelante.

A mi pareja, Jhonatan Celestino, porque siempre estuvo presente animándome y confiando en mi para poder realizarme profesionalmente.

A mi hija, Mitzy, porque siempre es el motor e impulso para esforzarme y no rendirme fácilmente.

AGRADECIMIENTO

A nuestro padre celestial, por permitir que concluya exitosamente la carrera profesional.

A mi alma mater, la Universidad de Huánuco, por brindarme la oportunidad de superar cada desafío y obstáculo que surgió en mi camino hacia la formación profesional.

A mi asesor, el Maestro Julio César Burillo Vela, por brindarme su apoyo durante todo el proceso de investigación.

A mis amigos, Erika y Alan, porque siempre me ayudaron, y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido a culminar este recorrido.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6.1. RECURSOS HUMANOS.....	17
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS	17
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	20

2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.2.1. MOTIVACIÓN.....	21
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	25
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	28
2.4. HIPÓTESIS.....	30
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	30
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	30
2.5. VARIABLES.....	30
2.5.1. VARIABLE 1.....	30
2.5.2. VARIABLE 2.....	30
2.6. OPERALIZACIÓN DE VARIABLES.....	31
CAPÍTULO III	33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.1.1. ENFOQUE	33
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	33
3.1.3. DISEÑO	33
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	34
3.2.1. POBLACIÓN	34
3.2.2. MUESTRA.....	35
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE CORRELACIÓN DE DATOS	35
3.3.1. TÉCNICA	35
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	35
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	35
CAPÍTULO IV.....	37
RESULTADOS.....	37
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	37
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	55
CAPÍTULO V.....	59
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	59
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	59

CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	31
Tabla 2 Distribución de la Población.....	34
Tabla 3 Goza laborando con otros colaboradores más que trabajando solo en su oficina.....	37
Tabla 4 Cree que hay técnicas que mejoren la comunicación entre los colaboradores	38
Tabla 5 Siente agradable relacionarse con colaboradores de su oficina y de otras oficinas.....	39
Tabla 6 Considera interesante los grandes retos dentro de su área de trabajo.....	40
Tabla 7 Se siente que le encanta conseguir las metas propuestas de su trabajo.....	41
Tabla 8 Consigue las metas de su área de trabajo tal y como fueron programadas.....	42
Tabla 9 Piensa que le agrada tener el mando de las cosas en sus labores diarias en su oficina	43
Tabla 10 Percibe de favorables a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por su inmediato superior	44
Tabla 11 Persiste constantemente por tener el control de lo que le rodea a su oficina	45
Tabla 12 Considera que las remuneraciones que percibe actualmente es aceptable	46
Tabla 13 Cree agradable a las gratificaciones que realizan a sus trabajadores	47
Tabla 14 Piensa que es relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones.....	48
Tabla 15 Siente que existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias	49
Tabla 16 Percibe bienestar en el ambiente físico de la oficina en el que trabaja.....	50
Tabla 17 Considera idóneo a la infraestructura total para la ejecución de sus funciones constantemente	51

Tabla 18 Siente que las tareas que realiza dentro de su área son tan valiosas como cualquiera otra tarea realizada	52
Tabla 19 Cree que valoran como se debe el esfuerzo que realiza en sus actividades	53
Tabla 20 Considera que sus actividades laborales constantes le hacen sentir realizado como persona.....	54
Tabla 21 Correlación de la Hipótesis General	55
Tabla 22 Correlación de la Hipótesis Específica 1	56
Tabla 23 Correlación de la Hipótesis Específica 2	57
Tabla 24 Correlación de la Hipótesis Específica 3	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Goza laborando con otros colaboradores más que trabajando solo en su oficina.....	37
Figura 2 Cree que hay técnicas que mejoren la comunicación entre los colaboradores	38
Figura 3 Siente agradable relacionarse con colaboradores de su oficina y de otras oficinas.....	39
Figura 4 Considera interesante los grandes retos dentro de su área de trabajo.....	40
Figura 5 Se siente que le encanta conseguir las metas propuestas de su trabajo.....	41
Figura 6 Consigue las metas de su área de trabajo tal y como fueron programadas.....	42
Figura 7 Piensa que le agrada tener el mando de las cosas en sus labores diarias en su oficina	43
Figura 8 Percibe de favorables a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por su inmediato superior	44
Figura 9 Persiste constantemente por tener el control de lo que le rodea a su oficina	45
Figura 10 Considera que las remuneraciones que percibe actualmente es aceptable	46
Figura 11 Cree agradable a las gratificaciones que realizan a sus trabajadores.....	47
Figura 12 Piensa que es relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones.....	48
Figura 13 Siente que existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias	49
Figura 14 Percibe bienestar en el ambiente físico de la oficina en el que trabaja.....	50
Figura 15 Considera idóneo a la infraestructura total para la ejecución de sus funciones constantemente	51
Figura 16 Siente que las tareas que realiza dentro de su área son tan valiosas como cualquiera otra tarea realizada	52

Figura 17 Cree que valoran como se debe el esfuerzo que realiza en sus actividades	53
Figura 18 Considera que sus actividades laborales constantes le hacen sentir realizado como persona	54

RESUMEN

La investigación titulada "Motivación y satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023" apaleó a manera de objetivo principal evaluar la analogía entre la motivación y la satisfacción de los trabajadores en esta institución. Este estudio, de carácter aplicado y con un enfoque cuantitativo, se desarrolló bajo un nivel descriptivo-correlacional y empleó un diseño no experimental de tipo transversal. Para la recolección de información, se aplicó una encuesta con un cuestionario dirigido a 85 empleados. Entre los resultados más relevantes, se encontró que el 70.59% de los participantes percibe como positivo el relacionamiento con sus compañeros tanto de su área como de otras oficinas, mientras que el 58.82% valora sus funciones como igual de importantes que las demás dentro de la institución pública. El análisis evidencia una asociación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023. Esto se corrobora con un valor bilateral de significancia de $P\text{-Valor} = 0.000$ y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.389, lo que indica que la relación positiva es de baja intensidad.

Palabras Claves: Motivación, Satisfacción Laboral, Relaciones Interpersonales, Institución Pública, Remuneración.

ABSTRACT

The research titled "Motivation and Job Satisfaction in the Leoncio Prado Health Network, 2023" aimed to assess the relationship between motivation and employee satisfaction in this institution. This applied study, with a quantitative approach, was developed under a descriptive-correlational level and employed a non-experimental, cross-sectional design. For data collection, a survey with a questionnaire was administered to 85 employees. Among the most relevant results, it was found that 70.59% of participants perceive their relationships with colleagues, both within their area and in other offices, as positive, while 58.82% value their functions as equally important as others within the public institution. The analysis reveals a significant association between motivation and job satisfaction in the Leoncio Prado Health Network, 2023. This is corroborated by a bilateral significance value of $P\text{-Value} = 0.000$ and a Pearson correlation coefficient of 0.389, indicating that the positive relationship is of low intensity.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Interpersonal Relationships, Public Institution, Remuneration.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación, titulada "La motivación y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023", tuvo como objetivo responder la pregunta central: ¿Cómo se relaciona la motivación con la complacencia laborable en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023? Los resultados obtenidos permitieron confirmar la hipótesis planteada, demostrando que existe una relación significativa entre ambos factores dentro de la institución.

El presente informe de tesis está estructurado en cinco capítulos, organizados de la siguiente manera:

Capítulo I: Se plantea la problemática del estudio, incluyendo su descripción, formulación, objetivos, así como la justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

Capítulo II: Se desarrolla el marco teórico, abordando los antecedentes. Además, se presentan las bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis y la operacionalización de variables.

Capítulo III: Se describe la metodología utilizada, detallando el enfoque, alcance y diseño del estudio, junto con la población, muestra y los métodos empleados para la recopilación, proceso y exámenes de datos.

Capítulo IV: Se exponen los corolarios a través de cuadros y gráficos estadísticos, acompañados de su respectiva glosa y la contrastación de hipótesis.

Capítulo V: Se analizan los resultados en relación con estudios previos, permitiendo una discusión fundamentada.

Finalmente, se muestran las conclusiones del estudio, las sugerencias derivadas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, muchas organizaciones alrededor del mundo aspiran a ofrecer servicios de alta calidad contando con colaboradores satisfechos, fundamentando su desempeño en una sólida motivación laboral. No obstante, uno de los desafíos más apremiantes para las empresas modernas es descubrir cómo incentivar al personal para que dediquen mayor esfuerzo en sus actividades, elevando así tanto su satisfacción como su compromiso en el trabajo. Para conseguirlo, es fundamental que los empleados se sientan a gusto en su entorno laboral, reciban una compensación adecuada, cuenten con oportunidades de desarrollo y dispongan de incentivos, lo que en conjunto propicia un ambiente de satisfacción laboral (Asto, 2021).

La creciente competitividad empresarial en nuestro país ha resaltado la importancia del colaborador dentro de las organizaciones, ya que su desempeño puede impulsar o afectar el desarrollo de la empresa. Mantener a los empleados motivados es clave para optimizar su productividad. Sin embargo, la motivación no depende únicamente de incentivos económicos, sino también del reconocimiento, la valoración y el respaldo por parte de sus líderes. Para que esto contribuya al crecimiento organizacional, es fundamental que las perspectivas laborales coincidan con los favores ofrecidos, generando un sentido de logro y éxito en el trabajo. En este sentido, la satisfacción laboral se traduce en desempeñar una labor que se disfruta, realizarla de manera eficiente y recibir una compensación adecuada, lo que, a su vez, fomenta entusiasmo y bienestar en el entorno laboral (Contreras y Melgar, 2022).

Las organizaciones públicas en nuestra área han empezado a entender la necesidad de adoptar enfoques motivacionales que estén en armonía con la satisfacción de su equipo. Estos elementos son fundamentales tanto para los empleados como para las propias entidades, ya que tienen un impacto directo en la calidad del servicio ofrecido a la comunidad. La satisfacción en

el trabajo, por su parte, se ha relacionado de manera creciente con el ambiente psicosocial laboral, el cual pone énfasis en los aspectos humanos, como las capacidades intelectuales, las emociones y los factores motivacionales de los obreros (López, 2020).

En la Red de Salud Leoncio Prado, se observan ciertos problemas relacionados con la insatisfacción laboral de sus empleados, los cuales se manifiestan en beneficios económicos inadecuados, condiciones laborales deficientes y la falta de reconocimiento de la importancia de las tareas. Estos factores parecen estar vinculados con la desmotivación dentro de la institución, lo cual se refleja en una baja motivación de afiliación debido a relaciones interpersonales negativas y escaso compañerismo, una insuficiente motivación de logros causada por la falta de desafíos competitivos y el incumplimiento constante de las metas, así como una estimulación de dominio no correspondida por la pésima gestión del mando y la inspección. Por lo tanto, es crucial investigar cómo la motivación laboral está relacionada con la satisfacción en el entorno de esta entidad pública dedicada al sector salud.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera la motivación de afiliación se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023?

¿De qué manera la motivación de logro se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023?

¿De qué manera la motivación de poder se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar de qué manera la motivación de afiliación se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

Determinar de qué manera la motivación de logro se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

Determinar de qué manera la motivación de poder se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Este trabajo se desarrolló apoyándose en el marco teórico de investigaciones previas que han ampliado el conocimiento en ciencias empresariales, centrándose en la interrelación entre la incitación y la satisfacción en el ambiente profesional de las instituciones públicas de salud.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio asumió la intención de desarrollar recomendaciones destinadas a incrementar la motivación y mejorar su conexión con la satisfacción laboral en la Red de Salud, con el fin de ser presentadas a las autoridades pertinentes.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Este estudio se llevó a cabo utilizando una serie de métodos, procedimientos y técnicas orientados a identificar cómo se vincula la motivación con la satisfacción laboral en esta institución, estableciendo

además un fundamento para indagaciones posteriores.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- La escasa implicación de ciertos empleados de la institución, que no colaboraron en la recolección de datos según lo previsto.
- El tiempo restringido, que impidió desarrollar la investigación de manera totalmente acorde al cronograma establecido.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

Este estudio se llevó a cabo gracias al apoyo del personal de la institución y a la colaboración de profesionales con experiencia en el ámbito de la investigación.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

Este estudio pudo realizarse gracias a la disponibilidad de los fondos necesarios proporcionados por la investigadora

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Esta investigación estudio fue posible debido a la disponibilidad de los datos e información requeridos, así como a los programas y software adecuados para su recopilación y procesamiento.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Salazar (2021) señaló que la investigación tuvo como propósito analizar la satisfacción de los empleados en relación con los factores de higiene y motivación, según la Teoría de Herzberg, en la Dirección Provincial del IEES en Manabí, Ecuador. Este estudio se caracterizó por ser descriptivo, con un enfoque no experimental y de diseño transeccional, y contó con una muestra de 150 trabajadores. Los hallazgos revelaron niveles de satisfacción en los aspectos de higiene y motivación. Se concluyó que la investigación recibió una valoración positiva, ya que los empleados valoran los diversos estímulos que reciben para mejorar su rendimiento en el trabajo.

Mera (2021) señaló que el propósito del estudio fue explorar la relación entre la estimulación laborable y el compromiso dentro del Servicio de Rentas Internas en el Cantón Portoviejo, en la provincia de Manabí. El estudio utilizó un enfoque descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, y se basó en una muestra de 108 empleados de la institución. Los hallazgos revelaron una correlación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional. En conclusión, se concluyó que una motivación laboral adecuada es fundamental para fortalecer el compromiso hacia la organización, por lo que debe promoverse para alcanzar las metas organizacionales.

Massela (2018) se propuso determinar si existía una correlación estadísticamente significativa, al nivel de 0.05, entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en un grupo de empleados con contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala. La investigación fue de tipo cuantitativo correlacional y se utilizó una

muestra de 60 participantes, 30 con contratos indefinidos y 30 con contratos temporales, de ambos géneros. Los resultados indicaron una correlación significativa de 0.05 (0.254) y una correlación positiva alta ($r = 0.815$) entre la motivación y la satisfacción laboral en los empleados con ambos tipos de contrato en la empresa guatemalteca.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Cordero y Silva (2020) señalaron que la finalidad fue evaluar el efecto de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto, en la región de Tumbes. La investigación fue de enfoque no experimental, descriptivo y correlacional-transaccional, y se basó en un prototipo de 35 colaboradores. Los corolarios mostraron que la motivación tiene una influencia significativa sobre la satisfacción laboral, con un valor de $Rho = 0.950$ y un nivel de significación de 0.001. Se concluyó que la motivación se encontraba en un nivel medio, mientras que la satisfacción laboral fue elevada, según las respuestas de los trabajadores de la Municipalidad.

Casquino (2020) indicó que la finalidad fue identificar la correspondencia entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados en una empresa de fabricación de carrocerías ubicada en el Distrito del Callao. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y se basó en una muestra de 47 trabajadores. Los resultados demostraron una correlación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral ($r = 0.377$, $P = 0.009$). Como conclusión, se determinó que, a mayor motivación percibida por los empleados, mayor es su nivel de satisfacción laboral.

Pachas (2020) indicó que el propósito principal del estudio fue investigar si existe una relación entre estimulación y complacencia laborable en los empleados de Santo Domingo S.A. en Chíncha. La investigación fue de tipo descriptivo, con un enfoque básico y un diseño no experimental, y se llevó a cabo con una muestra de 160 trabajadores, tanto obreros como administrativos. Los resultados mostraron una

correspondencia significativa ($p=0.0000$) entre las variables, y se observó que, en general, el personal tiene niveles promedio de motivación (80%) y satisfacción laboral (68%).

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Gonzales (2021) indicó que el propósito del estudio fue investigar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Tocache - Tingo María. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, y se basó en una muestra de 20 empleados. Los resultados mostraron una relación significativa entre ambas variables, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.860$ y un valor de $P = 0.000$. En conclusión, se determinó que concurre una fuerte correlación efectiva entre la estimulación y la complacencia laborable de los colaboradores.

Mancilla (2020) se propuso como objetivo principal analizar la correspondencia entre la estimulación y la complacencia laborable de los empleados en la UGEL Huánuco. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, y se basó en una muestra de 62 trabajadores. Los resultados mostraron una relación significativa entre las variables estudiadas (p -valor = 0.00 y $r = 0.641$), concluyendo que la motivación laboral tiene una relación positiva considerable con la satisfacción laboral de los empleados de dicha unidad.

Valderrama (2018) indicó que el objetivo de su investigación fue estudiar la correspondencia entre la estimulación y la complacencia laborable en los empleados de la Gerencia de Infraestructura del GORECO Huánuco. El estudio adoptó un diseño correlacional y utilizó una muestra de 42 trabajadores. Los resultados mostraron que la motivación tiene una relación significativa con la satisfacción laboral, con un valor de significancia bilateral de 0.000. Además, se concluyó que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.596 en la institución.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. MOTIVACIÓN

Según Atoche (2019), la motivación laboral es el impulso interno que lleva a una persona a realizar actividades específicas, utilizando de forma consciente tanto sus patrimonios materiales como intelectuales para lograr un objetivo específico.

Por su parte, Peña y Villón (2018) explican que la motivación laboral surge de la interacción entre los individuos y los estímulos proporcionados por la organización, con el propósito de generar factores que fomenten el cumplimiento de las metas del empleado.

Koch y Bustamante (2016) afirman que existen dos tipos de motivación laboral: externa, cuando proviene de factores externos al individuo, e interna, cuando la persona encuentra motivación dentro de sí misma de manera continua.

Marín et al. (2016) definen a la motivación laboral como un impulso apasionado que incita a los individuos a seguir adelante y a perfeccionar su desempeño laboral.

Navarro et al. (2014) mencionan que motivación laboral incluye una sucesión de actividades dirigidas a satisfacer las necesidades de los individuos en su ambiente de trabajo, tanto en tareas sencillas como complejas.

García y Forero (2014) perciben a la motivación laboral como el impulso que mueve a los empleados en una compañía, funcionando como una fuente de energía psicológica para la empresa.

García (2012) afirma que la motivación laboral comenzó a tratarse como una teoría en el siglo XX, vinculando el rendimiento y la satisfacción personal de los trabajadores con su motivación para desempeñar sus tareas. Un trabajador motivado suele ser más eficiente y responsable.

Chiavenato (2000) sostiene que la motivación es un elemento clave

en la conducta humana, y por lo tanto, no se puede definir de manera única, ya que se presenta en distintos contextos. Generalmente, lo que motiva a una persona es aquello que la impulsa a actuar de una forma determinada, ya sea por un estímulo externo o por factores internos.

Por otro lado, para McClelland (1989) identifica tres necesidades motivacionales: la afiliación, que busca mantener relaciones afectivas; la realización, que se refiere a la oportunidad de lograr metas personales; y el poder, que involucra el deseo de dominar situaciones. Para él, la motivación puede entenderse desde estas tres perspectivas.

2.2.1.1. MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN

Según McClelland (1989), este tipo de motivación se refiere a la insuficiencia que tienen los sujetos de formar y mantener relaciones convenientes con sus compañeros, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia a la organización. Cuando una persona realiza actividades motivadas por el deseo de pertenecer a un grupo, se activa esta motivación, lo que fomenta un sentido de pertenencia dentro del equipo de trabajo, ofreciéndole seguridad y validación.

Por otro lado, Guzmán (2020) explica que la motivación de afiliación tiene como objetivo crear un ambiente amigable y acogedor, donde las personas se sientan aceptadas y valoradas. Estos individuos prefieren contextos cooperativos en lugar de competitivos y buscan establecer relaciones basadas en la comprensión mutua.

INDICADORES:

Relaciones interpersonales:

Según Díaz (2014), las relaciones interpersonales son interacciones mutuas entre dos o más personas, mediante las cuales se comparten perspectivas con el fin de colaborar y trabajar juntos.

Compañerismo

Bertrand (2015) define el compañerismo como el lazo que se forma entre compañeros, quienes son individuos que integran un grupo o comunidad con un propósito u objetivo común.

2.2.1.2. MOTIVACIÓN DEL LOGRO

McClelland (1989) sostiene que la estimulación de logro está relacionada con el impulso y la dedicación de un individuo para cumplir con sus responsabilidades laborales, independientemente de los obstáculos que puedan surgir en el proceso. Las personas que están motivadas por este tipo de impulso experimentan satisfacción al alcanzar un objetivo, Independientemente de la dificultad del esfuerzo llevado a cabo. No obstante, el grado de satisfacción depende de las habilidades y capacidades de cada individuo, estos dirigirán sus esfuerzos hacia aquellas metas que considere desafiantes, dejando de lado aquellas que no representen un reto importante.

Por su parte, Guzmán (2020) destaca que la motivación de logro está dirigida a la búsqueda de éxito en entornos competitivos. Las personas impulsadas por esta motivación buscan perfeccionarse, obteniendo satisfacción a través de sus logros personales en lugar de por recompensas externas. Prefieren situaciones en las que puedan comprometerse y enfrentar retos interesantes. No se sienten satisfechas si el éxito depende más de la suerte que de sus propios méritos, y tienden a evitar tareas que consideren ni demasiado fáciles ni excesivamente complicadas.

INDICADORES:

RETO:

Según Pérez y Gardey (2022) el reto es una invitación al desafío, mostrar de cómo puedes solucionar cada uno de los obstáculos que se presenta, puede tratarse de una amenaza.

META:

Locke (1968) describe las metas como aquello que una persona busca alcanzar a través de sus esfuerzos, destacando su importancia en la vida humana, ya que no solo sirven como fuente de motivación, sino también como guías que orientan las acciones del individuo.

2.2.1.3. MOTIVACIÓN DE PODER

McClelland (1989) señala que la motivación de poder está vinculada al deseo de los empleados de obtener roles con mayor responsabilidad. Cuando un trabajador orienta sus acciones y comportamientos hacia el logro de la aceptación dentro de su grupo, se puede decir que está guiado por esta motivación. Este impulso por el poder proviene de la necesidad humana de controlar a los demás y obtener reconocimiento. Las personas que poseen esta motivación tienden a buscar la capacidad de influir y dominar a sus compañeros de trabajo.

En términos similares, Guzmán (2020) argumenta que la motivación de poder se refiere al impulso de controlar o manipular a los demás. Los individuos que experimentan esta necesidad suelen preferir entornos competitivos y jerárquicos, valorando más el estatus y el poder que la eficacia en sus funciones.

INDICADORES:

AUTORIDAD:

Según Weber (1997) la autoridad implica el ejercicio del poder otorgado por la comunidad, actuando como una manifestación pública de la razón. Este poder se confía a aquellos que son vistos como capaces de comprender y cumplir con la voluntad colectiva, tomando decisiones que benefician al bien común mediante un uso reflexivo y racional del poder.

CONTROL:

Según Robbins y Coulter (2014) el control es un proceso que implica monitorear las actividades para asegurar que se lleven a cabo de acuerdo con lo planeado, y realizar ajustes cuando se detecten desviaciones importantes.

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

De acuerdo con Chiavenato (2011) la satisfacción laboral es un estado general de bienestar que los empleados experimentan al alcanzar sus objetivos y expectativas a través de su trabajo. Este bienestar está influenciado tanto por aspectos internos como externos, lo que implica que la productividad de los trabajadores mejora cuando se sienten satisfechos con su trabajo.

Wirtz (2009) argumenta que la satisfacción laboral se puede descomponer en: lo cognitivo, lo racional y lo afectivo, los cuales quedan relacionados con el contexto social y la personalidad de cada trabajador. Según el autor, hay tres enfoques principales para explicar la satisfacción laboral: la teoría de la discrepancia, que se centra en la evaluación cognitiva del trabajo; el enfoque de las influencias sociales, que regula la percepción de los empleados sobre sus tareas; y la perspectiva de la destreza particular, que destaca cómo las características individuales influyen en la actitud hacia el trabajo.

Palma (2005) señala que la satisfacción laboral es una actitud firme hacia el trabajo, formada a partir de los principios y valores adquiridos durante la experiencia laboral del individuo.

Gibson et al. (2001) explican que la satisfacción laboral refleja la actitud general que un individuo tiene hacia su trabajo, combinando emociones y sentimientos hacia las tareas que realiza. Esta actitud puede ser positiva o negativa, dependiendo de las condiciones socioculturales y laborales que lo rodean.

Gordon (1997) sostiene que la satisfacción laboral es el resultado de la interacción entre las prácticas laborales y las respuestas

emocionales de los empleados, resaltando cómo estas prácticas impactan el bienestar del trabajador.

Schultz (1995) observa que los empleados satisfechos tienden a tener un rendimiento más alto, mientras que aquellos que enfrentan problemas como malas condiciones salariales, trato inapropiado, falta de oportunidades de ascenso o trabajos monótonos, tienden a tener un bajo desempeño.

Davis (1991) considera que la complacencia laborable es una destreza espiritual hacia la labor, que incluye diversas actitudes y sentimientos. Menciona que varios factores influyen en esta satisfacción, como el ambiente físico de trabajo, la relación con los superiores, el sentido de logro y la oportunidad de aprender y asumir nuevos desafíos.

Por último, Palma (2005) menciona que las dimensiones de la satisfacción laboral, según Chiavenato, incluyen factores como el entorno laboral, las relaciones entre compañeros, el reconocimiento y la seguridad en el trabajo.

2.2.2.1. BENEFICIOS ECONÓMICOS

Según Palma (2005) los beneficios económicos son mencionados también a modo de reembolso o recompensa financiera que los trabajadores reciben a cambio de su labor dentro de las organizaciones. Estos beneficios pueden incluir sueldos, salarios y otros apoyos proporcionados por las empresas y la economía en general. La remuneración económica se considera un medio para satisfacer las necesidades fundamentales tanto del trabajador como de su familia, y está directamente vinculada con el reconocimiento del esfuerzo realizado.

INDICADORES:

RENUMERACIÓN:

Según Noé (2005) la remuneración se entiende como el sueldo, es decir, el dinero que una persona obtiene a cambio de dedicar su tiempo.

GRATIFICACIONES:

Según Noé (2005) las recompensas en forma de dinero son el reconocimiento económico que se obtiene por el trabajo realizado, permitiendo su disfrute posterior.

2.2.2.2. CONDICIONES LABORALES

De acuerdo con Palma (2005), las condiciones laborales hacen referencia a la evaluación del entorno de trabajo, fundamentada en la presencia y organización de diversos factores y prácticas que lo regulan. Esto incluye tanto la disposición y disponibilidad de los empleados para realizar sus tareas, como las características físicas del espacio donde desempeñan sus funciones, tales como la luminosidad, el sonido, la temple, la distribución del área, el orden y la limpieza. Además, se considera la seguridad proporcionada por la organización, que garantiza la estabilidad del empleo.

INDICADORES:

DISPOSICIÓN:

Según la norma UNE-EN 13306 (2002) la disponibilidad significa contar libremente con aquello que se encuentra preparado para usarse, siendo de fácil acceso y obtención.

DISPONIBILIDAD:

Según la norma UNE-EN 13306 (2002) la disponibilidad es la capacidad de un elemento para estar en condiciones de cumplir una función específica en un momento dado, siempre que se cuente con los recursos externos necesarios.

2.2.2.3. SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA

Según Palma (2005) la significación de la tarea se comprende como la disposición hacia las diligencias profesionales basada en un conjunto de mandos que otorgan sentido a la labor individual, ya sea a través de la voluntad, la ejecución, la equidad o la

contribución física necesaria para realizar las acciones de trabajo. Se plantea que, para el empleado, el trabajo tiene un valor tanto personal como colectivo, lo que le proporciona una gran satisfacción y le permite influir en sus compañeros y superiores.

INDICADORES:

ESFUERZO:

James (1890) se refiere al esfuerzo como espíritu de voluntad que acompaña al querer y a la atención.

REALIZACIÓN:

Según Maslow (1997) la autorrealización es una necesidad fundamental que impulsa el comportamiento humano. Una vez alcanzada, esta realización personal se traduce en una sensación de bienestar, armonía y felicidad, lo que contribuye a elevar la autoestima.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. DESEMPEÑO

Ardila (2009) indica que desempeño es el resultado directo de la habilidad y motivación que el empleado demuestra al realizar su trabajo.

2. EFICIENCIA

Ardila (2009) menciona que la eficiencia se puede entender como la proporción entre el esfuerzo invertido y los resultados obtenidos; de esta forma, si un mismo esfuerzo produce mayores resultados, se considera que la eficiencia ha mejorado.

3. MOTIVACIÓN

Según Ardila (2009) la motivación comprende una serie de procesos internos que guían una conducta específica, ya sea para el beneficio propio, del grupo o del entorno laboral. Esta puede ser positiva o negativa y puede manifestarse en contextos tanto personales como profesionales.

4. MUNICIPALIDAD

Según Ardila (2009) la municipalidad es una entidad cuyo propósito es garantizar el bienestar de la población y fomentar su desarrollo integral, en el marco de las facultades conferidas por la Constitución de la República y las leyes vigentes.

5. PODER

De acuerdo con Ardila (2009) el poder se entiende como la habilidad para provocar que determinados acontecimientos sucedan, ya sea en el ámbito social, legal, militar, económico, entre otros.

6. PRODUCTIVIDAD

Robbins (2004) dice que la productividad se refiere al equilibrio entre las mercancías generadas y los recursos empleados durante el proceso de producción para obtenerlos.

7. RECONOCIMIENTO

De acuerdo con Bansal et al. (2001) el reconocimiento se ve como una recompensa importante, frecuentemente asociada con un salario elevado, que puede incluir la asignación de bonos por cumplir objetivos o metas en la organización.

8. RESPONSABILIDAD

Según Robbins (2004), la responsabilidad se refiere al nivel de autonomía que tiene un empleado para tomar decisiones de manera independiente y poner en práctica sus propias ideas.

9. SATISFACCIÓN

Según Robbins (2004), la satisfacción es el resultado de la evaluación que el consumidor realiza para determinar si la empresa ha cumplido con sus expectativas, lo que influye en su decisión de volver a adquirir o no en esa misma empresa.

10. SERVICIO

Según Kotler (2003), el servicio consiste en un ligado de diligencias relacionadas entre sí, diseñadas para asegurar que el consumidor consiga el

beneficio en el lugar y momento adecuados, y para garantizar su correcto uso.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

La motivación de afiliación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

La motivación de logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

La motivación de poder se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Motivación

Dimensiones:

- Motivación de afiliación
- Motivación de logro
- Motivación de poder

2.5.2. VARIABLE 2

Satisfacción laboral

Dimensiones:

- Beneficios económicos
- Condiciones laborales
- Significación de la tarea

2.6. OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	Motivación de afiliación	Relaciones interpersonales Compañerismo	– Goza laborando con otros colaboradores más que trabajando solo en su oficina en esta institución pública. – Cree que hay técnicas que mejoran la comunicación entre los colaboradores en esta institución pública. – Siente agradable relacionarse con colaboradores de su oficina y de otras oficinas en esta institución pública. – Considera interesante los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta institución pública.
	Motivación de Logro	Retos Metas	– Siente que le encanta conseguir las metas propuestas de su trabajo en esta institución pública. – Consigue las metas de su área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución pública.
	Motivación de poder	Autoridad Control	– Piensa que le agrada tener el mando de las cosas en sus labores diarias en su oficina en esta institución pública. – Percibe de favorables a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por su inmediato superior en esta institución pública.

Satisfacción laboral	Beneficios económicos	Remuneración Gratificaciones	– Persiste constantemente por tener el control de lo que le rodea en su oficina en esta institución pública. – Considera que las remuneraciones que percibe actualmente es aceptable en esta institución pública. – Cree agradables a las gratificaciones que realizan a sus trabajadores en esta institución pública. – Piensa que es relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta institución pública. – Siente que existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias en esta institución pública.
	Condiciones laborales	Disponibilidad Disposición	– Percibe bienestar en el ambiente físico de la oficina en el que trabaja en esta institución pública. – Considera idónea a la infraestructura total para la ejecución de sus funciones constantemente en esta institución pública. – Siente que las tareas que realiza dentro de su área son tan valiosas como cualquiera otra tarea realizada en esta institución pública.
	Significación de la tarea	Esfuerzo Realización	– Cree que valoran como se debe el esfuerzo que realiza en sus actividades en esta institución pública. – Considera que sus actividades laborales constantes le hacen sentir realizado como persona en esta institución pública.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio se clasificó como aplicado, porque Murillo (2008), sostiene que este tipo de estudios se centran en explorar la manera en que se utilizaban los conocimientos previos, a la vez que se integraban nuevos, tras llevar a cabo la práctica o sistematización derivada de la exploración.

3.1.1. ENFOQUE

Este estudio empleó un enfoque cuantitativo, ya que, según Hernández et al. (2014), las investigaciones de este tipo se enfocan en la recolección de datos para analizar hipótesis mediante cálculos numéricos y análisis estadísticos. Su propósito es construir modelos de comportamiento y validar teorías utilizando datos obtenidos mediante métodos cuantitativos. En este caso, el objetivo fue examinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado.

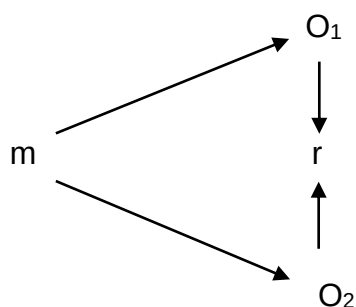
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Este estudio se categorizó como descriptivo correlacional, ya que, según Hernández et al. (2014), este tipo de investigaciones se enfocan en analizar las características y particularidades de los fenómenos estudiados, identificar tendencias y establecer relaciones entre variables, todo ello mediante un enfoque que permite hacer predicciones sobre un grupo o población. En este caso, el objetivo fue explorar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado.

3.1.3. DISEÑO

Este estudio adoptó un diseño no experimental transversal, ya que, según Hernández et al. (2014), en este tipo de investigaciones no se

realiza una manipulación intencionada de las variables. Los fenómenos se observan tal como ocurren en su entorno natural para su análisis, y los datos se recogen en un único momento. En este caso, el objetivo fue examinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado. El esquema de este diseño se ilustró de la siguiente manera:



Donde:

M: Muestra de la investigación

O1: Observaciones sobre la motivación.

r: Relación de las variables.

O2: Observaciones sobre la satisfacción laboral.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

De acuerdo con Arias (2006), la población se entiende como un conjunto de elementos, ya sean finitos o infinitos, que comparten características comunes y que son objeto de estudio. En este caso, el estudio consideró a los colaboradores de la sede administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado, y según los registros institucionales, ascienden a un total de 85 personas.

Tabla 2

Distribución de la Población

Condición	Cantidad
Personal administrativo nombrado	30
Personal administrativo contratado	55
Total	85

Fuente. Red de Salud Leoncio Prado / 2023.

3.2.2. MUESTRA

Según Arias (2006), la muestra es un subconjunto particular y limitado extraído de la población. En este estudio, se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a toda la población debido a su tamaño reducido. De esta forma, la muestra fue equivalente a la población.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE CORRELACIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

En este estudio, se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de datos, empleando un cuestionario como instrumento. Este cuestionario consistía en ítems relacionados con la motivación y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado.

De acuerdo con Tamayo y Tamayo (2008), la encuesta es una técnica adecuada para abordar problemas descriptivos, como la relación entre variables, permitiendo la recolección de datos mediante un diseño preestablecido que asegura la precisión de los resultados. Los mismos autores afirman que el cuestionario permite abordar los aspectos esenciales del fenómeno en cuestión, enfocándose en los problemas más relevantes, simplificando la realidad a los datos clave y especificando claramente el objeto de estudio.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

En este estudio, se manejó la presentación de los datos en formato tabular para las tablas y gráficos de barras para representar las figuras.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En el presente estudio, se aplicó la estadística descriptiva como técnica para el análisis e interpretación de los datos recolectados, utilizando como herramientas los programas EXCEL y SPSS.

EXCEL: Según Morocho y Castro (2022) Excel es una aplicación

informática que permite ejecutar funciones automáticas y realizar análisis rápidos al ingresar los datos, facilitando así el proceso de desarrollo de análisis estadísticos.

SPSS: Según Gallardo (2020) SPSS es un software sofisticado utilizado para efectuar análisis estadísticos, siendo especialmente popular en las áreas de ciencias sociales y educación debido a su capacidad para gestionar grandes volúmenes de información.

WORD: Es una herramienta de software comúnmente presente en la mayoría de los dispositivos, que permite crear y redactar textos, además de realizar diversas tareas relacionadas con la preparación de documentos y solicitudes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

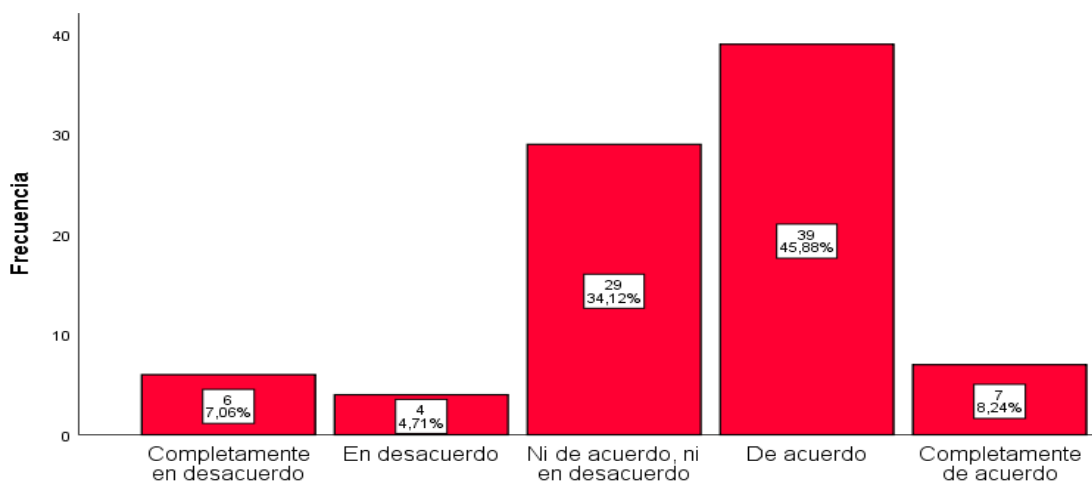
Tabla 3

Goza laborando con otros colaboradores más que trabajando solo en su oficina

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	6	7,06
En desacuerdo	4	4,71
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	34,12
De acuerdo	39	45,88
Completamente de acuerdo	7	8,24
Total	85	100,0

Figura 1

Goza laborando con otros colaboradores más que trabajando solo en su oficina



Análisis y comentario:

En la Fig. 1, el 45,88% de los colaboradores de la Red de Salud Leoncio Prado están de acuerdo con la afirmación de que prefieren trabajar en equipo, el 34,12% se mantiene neutral, el 8,24% está completamente de acuerdo, el 7,06% está totalmente en desacuerdo y el 4,71% se muestra en desacuerdo con la idea de trabajar con otros colaboradores en lugar de hacerlo de manera individual en su oficina dentro de esta institución pública.

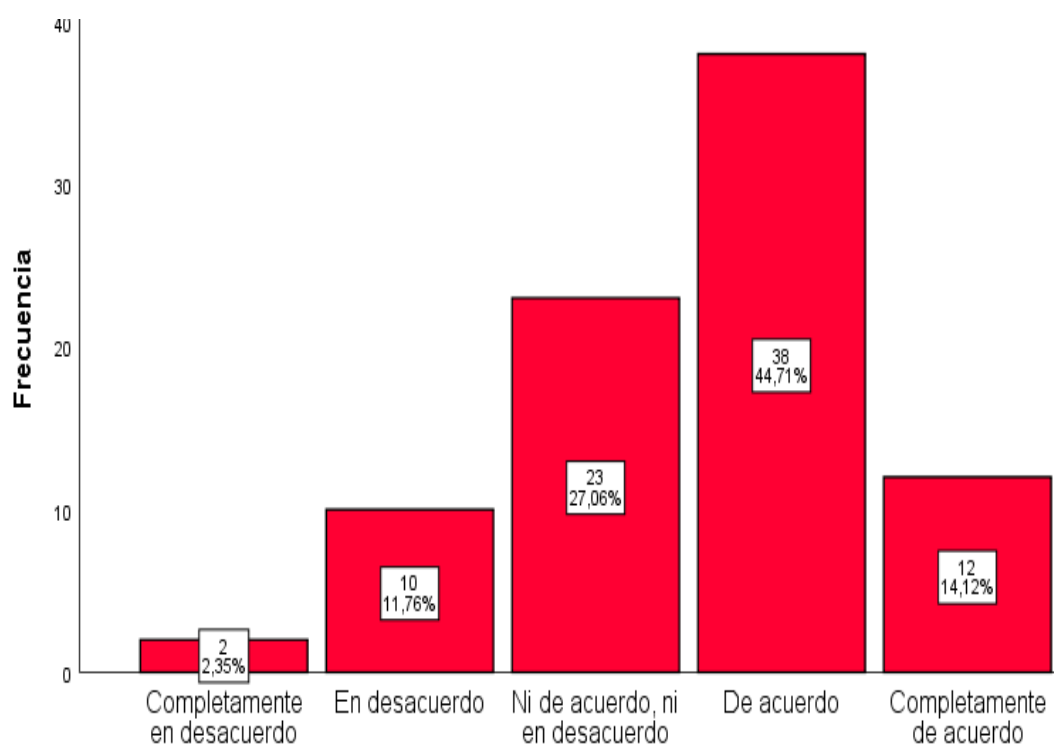
Tabla 4

Cree que hay técnicas que mejoren la comunicación entre los colaboradores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	2,35
En desacuerdo	10	11,76
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	27,06
De acuerdo	38	44,71
Completamente de acuerdo	12	14,12
Total	85	100,0

Figura 2

Cree que hay técnicas que mejoren la comunicación entre los colaboradores

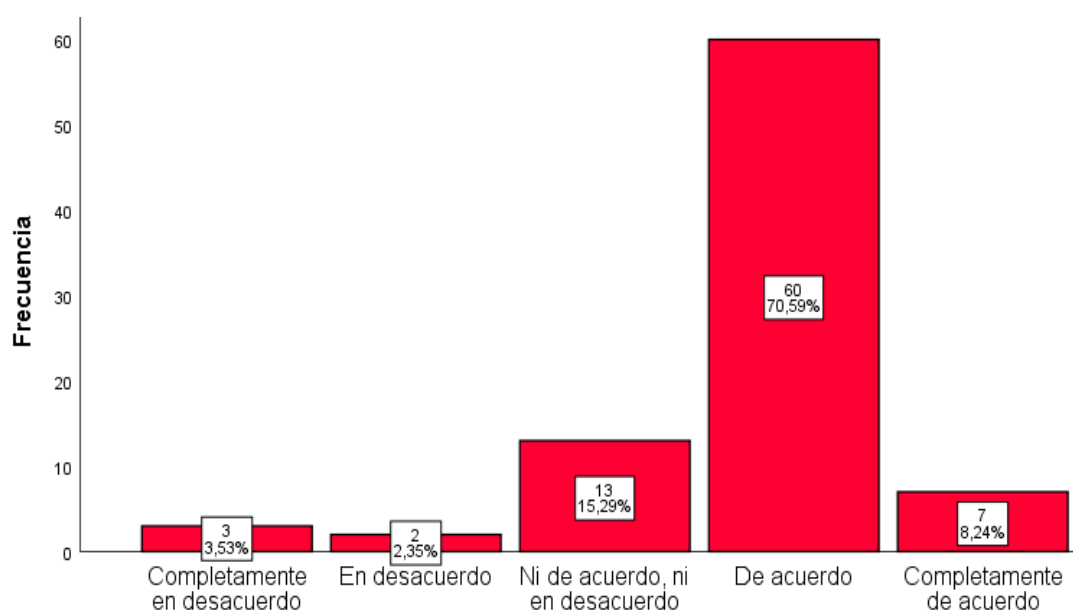


Análisis y comentario:

En la Fig. 2, el 44,71% de los colaboradores de la entidad está de acuerdo con la afirmación de que existen técnicas que pueden optimizar la comunicación entre los colaboradores, el 27,06% se encuentra en una posición neutral, el 14,12% está completamente de acuerdo, el 11,76% está en desacuerdo y el 2,35% está totalmente en desacuerdo con esta idea en la institución pública.

Tabla 5*Siente agradable relacionarse con colaboradores de su oficina y de otras oficinas*

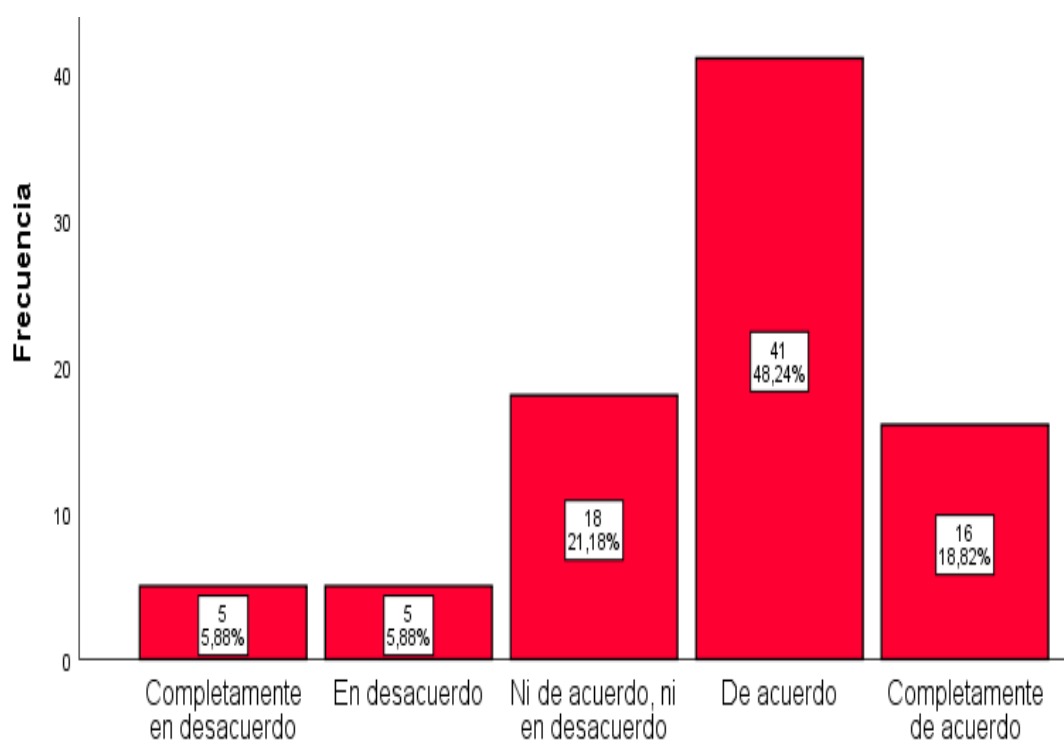
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	3	3,53
En desacuerdo	2	2,35
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	15,29
De acuerdo	60	70,59
Completamente de acuerdo	7	8,24
Total	85	100,0

Figura 3*Siente agradable relacionarse con colaboradores de su oficina y de otras oficinas***Análisis y comentario:**

En la Fig. 3, el 70,59% de los colaboradores de la entidad están de acuerdo con que les resulta placentero relacionarse con sus compañeros de su oficina y de otras, el 15,29% se muestra neutral, el 8,24% está totalmente de acuerdo, el 3,53% está completamente en desacuerdo y el 2,35% está en desacuerdo con esta afirmación en la institución pública.

Tabla 6*Considera interesante los grandes retos dentro de su área de trabajo*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	5	5,88
En desacuerdo	5	5,88
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	21,18
De acuerdo	41	48,24
Completamente de acuerdo	16	18,82
Total	85	100,0

Figura 4*Considera interesante los grandes retos dentro de su área de trabajo***Análisis y comentario:**

En la Fig. 4, el 48,24% de los colaboradores de la entidad están de acuerdo con que les resulta satisfactorio cumplir las metas establecidas en su trabajo, el 21,18% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 18,82% se encuentra en una posición completamente de acuerdo y el 5,88% está en desacuerdo y completamente en desacuerdo con esta afirmación en la institución pública.

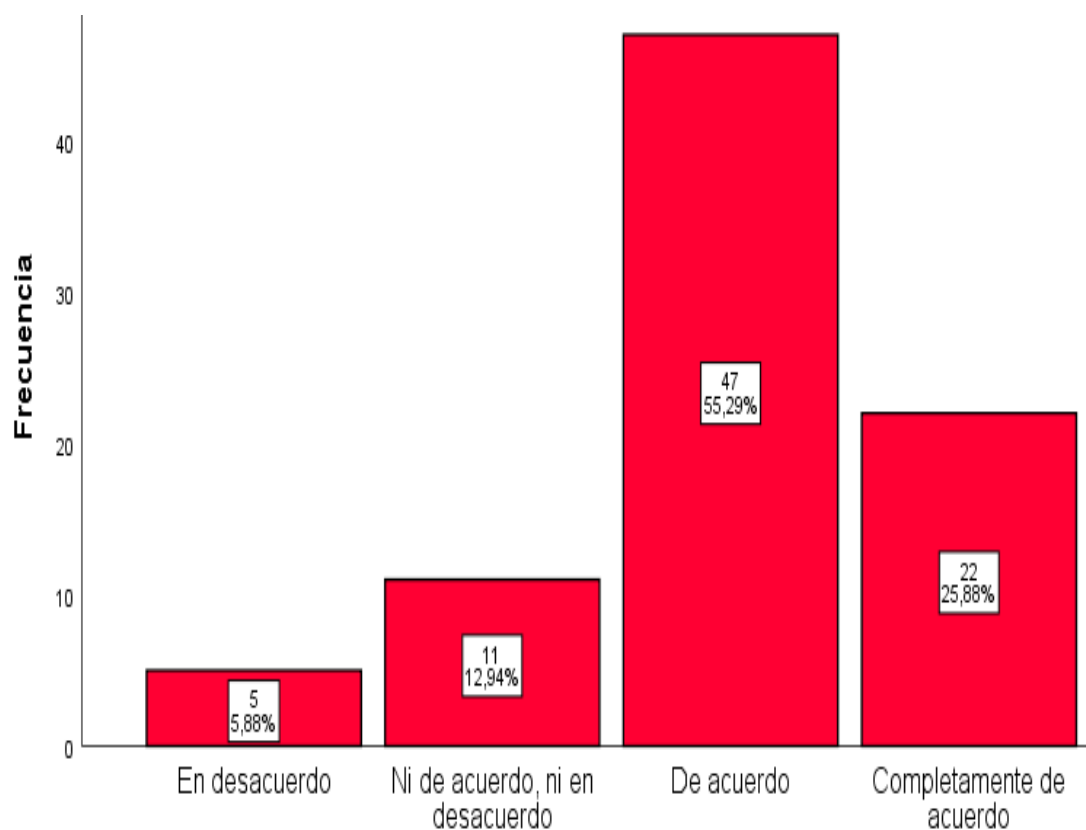
Tabla 7

Se siente que le encanta conseguir las metas propuestas de su trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	5,88
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	12,94
De acuerdo	47	55,29
Completamente de acuerdo	22	25,88
Total	85	100,0

Figura 5

Se siente que le encanta conseguir las metas propuestas de su trabajo

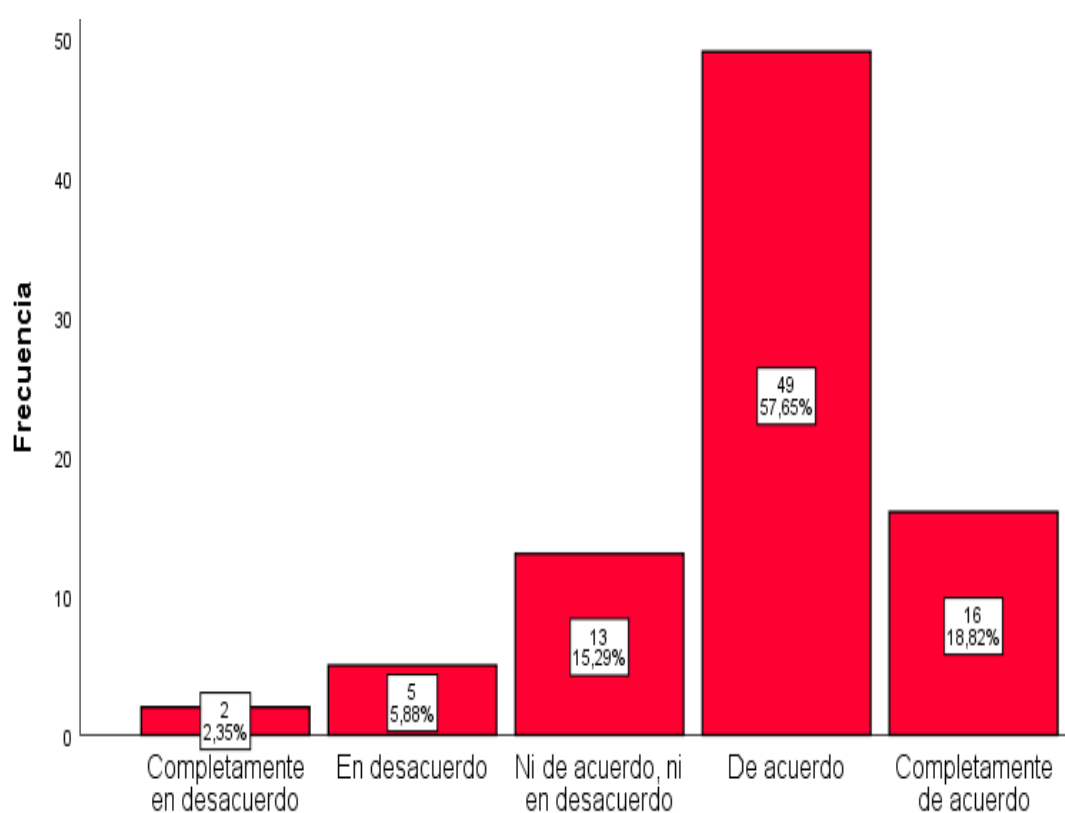


Análisis y comentario:

En la Fig. 5, el 55,29% de los colaboradores de la entidad están de acuerdo con la afirmación de que les resulta gratificante alcanzar las metas propuestas en su trabajo, el 25,88% está completamente de acuerdo, el 12,94% se mantiene neutral y el 5,88% está en desacuerdo con esta afirmación en la institución pública.

Tabla 8*Consigue las metas de su área de trabajo tal y como fueron programadas*

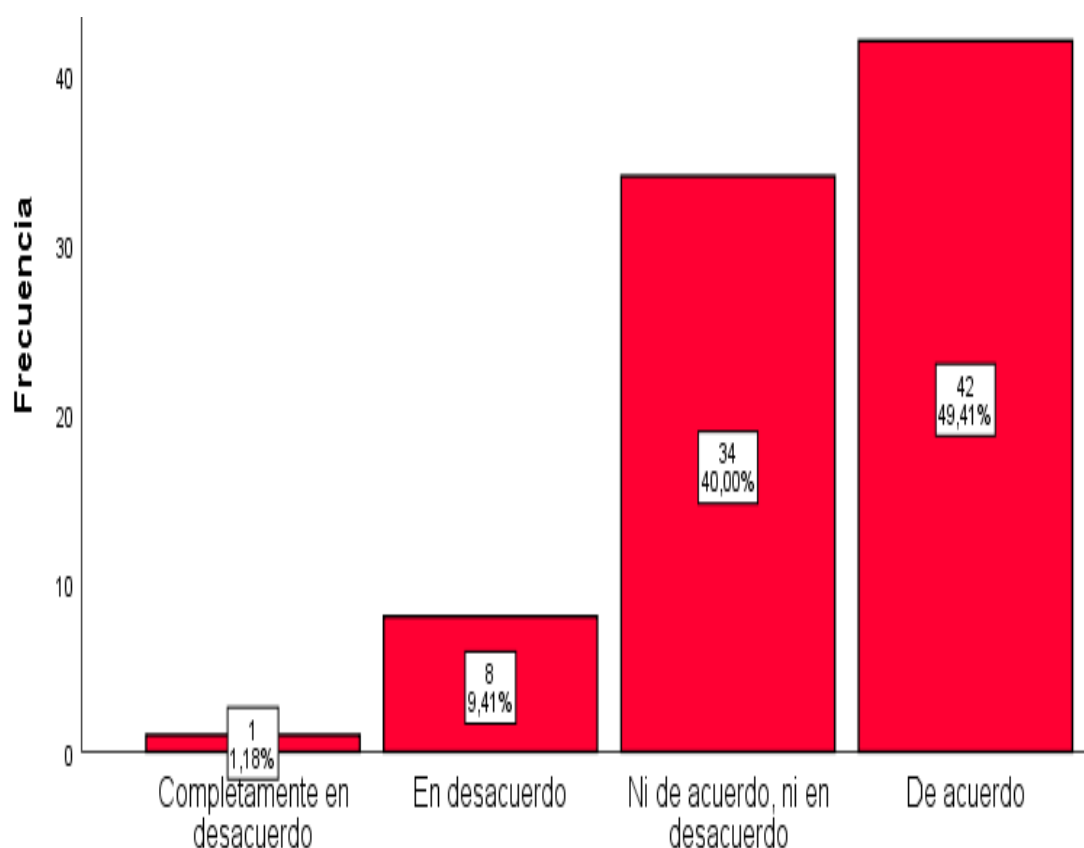
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	2,35
En desacuerdo	5	5,88
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	15,29
De acuerdo	49	57,65
Completamente de acuerdo	16	18,82
Total	85	100,0

Figura 6*Consigue las metas de su área de trabajo tal y como fueron programadas***Análisis y comentario:**

En la Fig. 6, el 57,65% de los colaboradores de la entidad están de acuerdo con que logran cumplir las metas de su área de trabajo según lo planeado, el 18,82% está completamente de acuerdo, el 15,29% mantiene una postura neutral, el 5,88% está en desacuerdo y el 2,35% está completamente en desacuerdo con esta afirmación en la institución pública.

Tabla 9*Piensa que le agrada tener el mando de las cosas en sus labores diarias en su oficina*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	1,18
En desacuerdo	8	9,41
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	34	40,00
De acuerdo	42	49,41
Total	85	100,0

Figura 7*Piensa que le agrada tener el mando de las cosas en sus labores diarias en su oficina***Análisis y comentario:**

En la Fig. 7, el 49,41% de los colaboradores de la entidad están conforme con el hecho de tener control sobre las actividades de su jornada laboral en la oficina, el 40,00% se muestra neutral, el 9,41% está en desacuerdo y el 1,18% está completamente en desacuerdo con esta afirmación dentro de la institución pública.

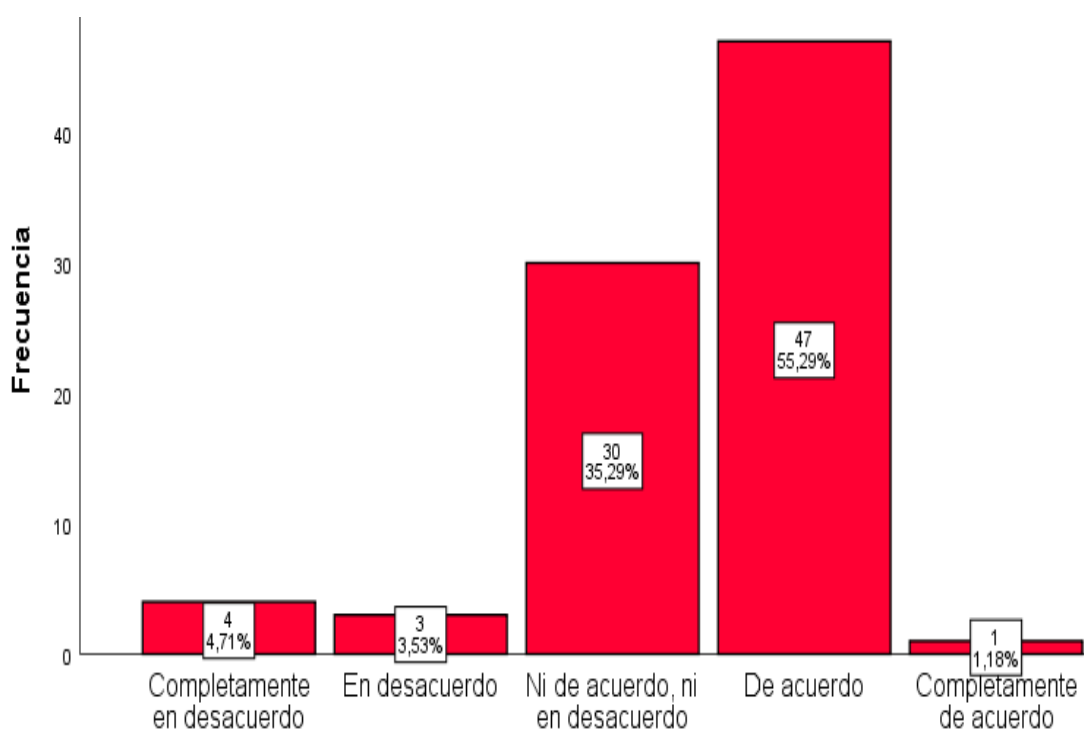
Tabla 10

Percibe de favorables a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por su inmediato superior

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	4	4,71
En desacuerdo	3	3,53
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	35,29
De acuerdo	47	55,29
Completamente de acuerdo	1	1,18
Total	85	100,0

Figura 8

Percibe de favorables a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por su inmediato superior

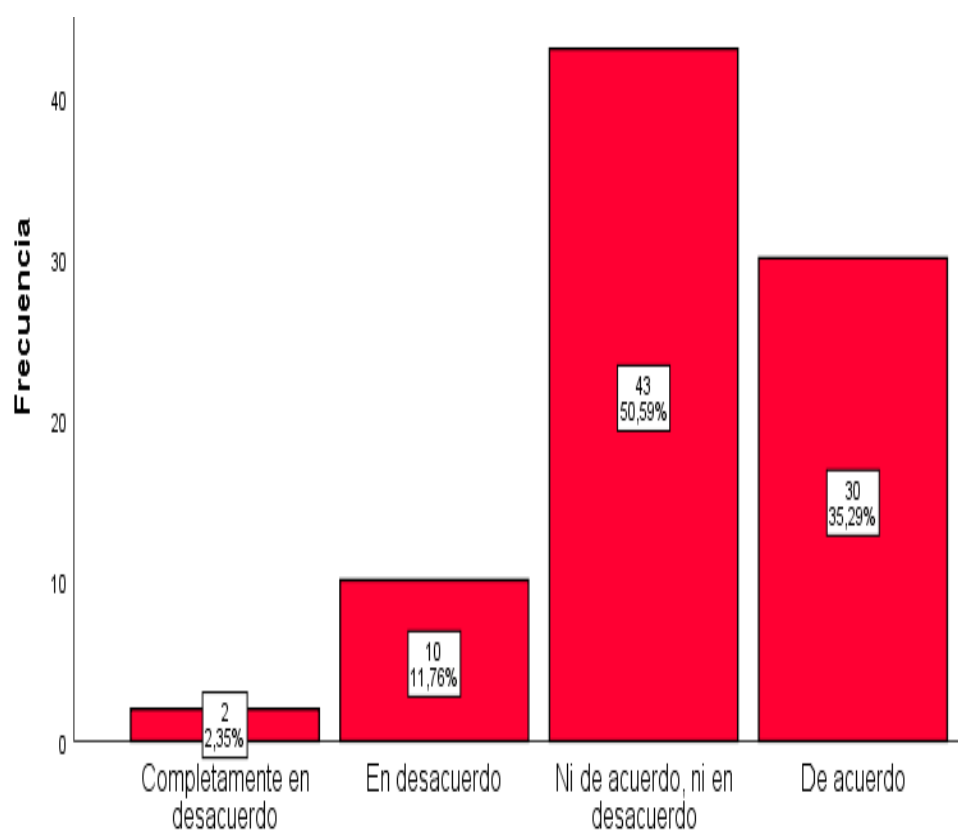


Análisis y comentario:

En la Fig. 8, el 55,29% de los colaboradores de la entidad están de acuerdo con que los métodos proporcionados por su superior inmediato para realizar sus funciones son percibidos como favorables, el 35,29% se mantiene neutral, el 4,71% está completamente en desacuerdo, el 3,53% está en desacuerdo y el 1,18% está completamente de acuerdo con esta afirmación en la institución pública.

Tabla 11*Persiste constantemente por tener el control de lo que le rodea a su oficina*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	2,35
En desacuerdo	10	11,76
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	43	50,59
De acuerdo	30	35,29
Total	85	100,0

Figura 9*Persiste constantemente por tener el control de lo que le rodea a su oficina***Análisis y comentario:**

En la Fig. 9, el 50,59% de los colaboradores de la entidad se mantiene en una postura neutral, el 35,29% está de acuerdo, el 11,76% está en desacuerdo y el 2,35% está completamente en desacuerdo con la afirmación de que persisten constantemente en tener el control de lo que les rodea en su oficina dentro de esta institución pública.

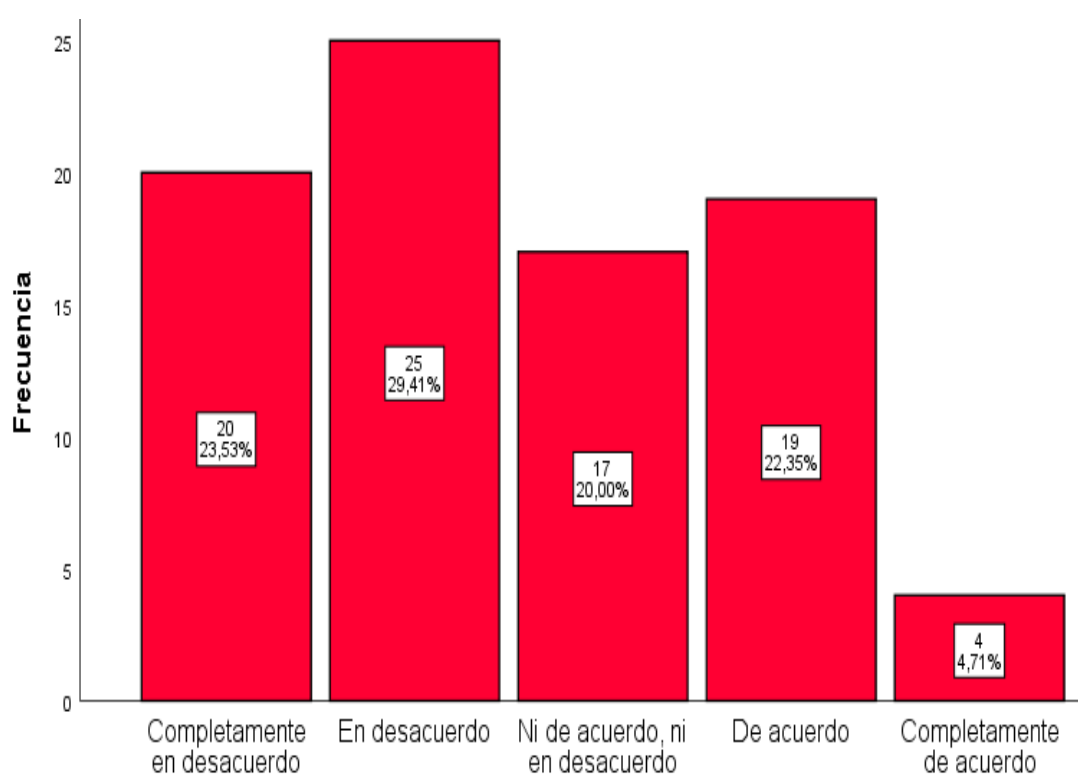
Tabla 12

Considera que las remuneraciones que percibe actualmente es aceptable

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	20	23,53
En desacuerdo	25	29,41
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	20,00
De acuerdo	19	22,35
Completamente de acuerdo	4	4,71
Total	85	100,0

Figura 10

Considera que las remuneraciones que percibe actualmente es aceptable

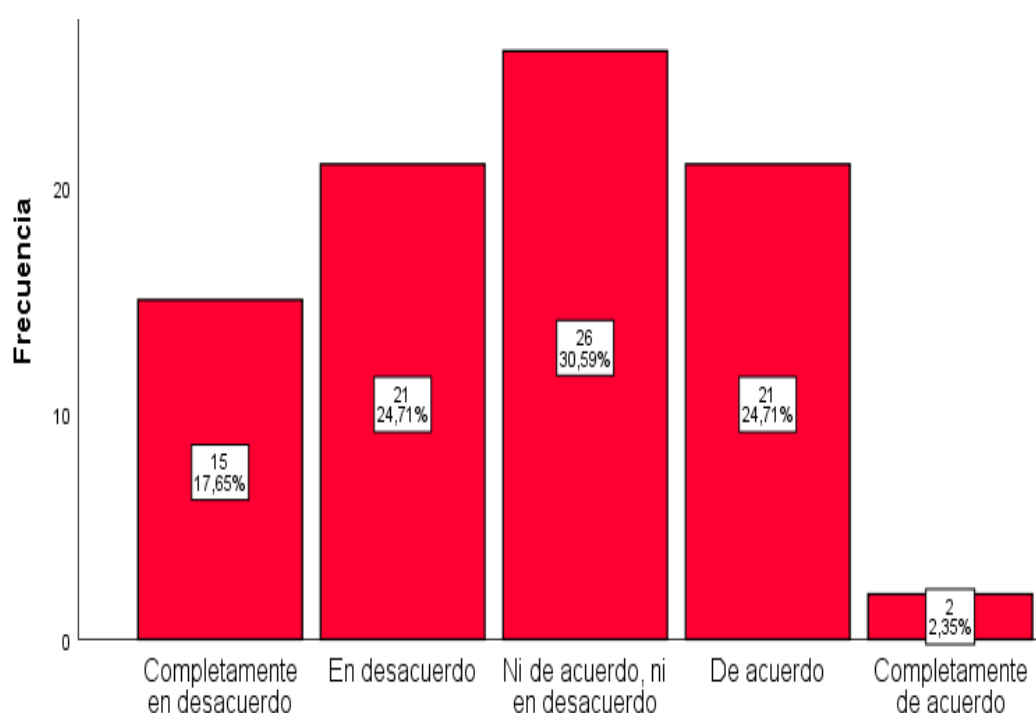


Análisis y comentario:

En la Fig. 10, el 29,41% de los colaboradores de la entidad consideran que las remuneraciones que perciben no son aceptables, el 23,53% está completamente en desacuerdo, el 22,35% está de acuerdo, el 20,00% mantiene una postura neutral y el 4,71% está completamente de acuerdo con la afirmación de que sus remuneraciones son aceptables en esta institución pública.

Tabla 13*Cree agradable a las gratificaciones que realizan a sus trabajadores*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	15	17,65
En desacuerdo	21	24,71
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	30,59
De acuerdo	21	24,71
Completamente de acuerdo	2	2,35
Total	85	100,0

Figura 11*Cree agradable a las gratificaciones que realizan a sus trabajadores***Análisis y comentario:**

En la Fig. 11, el 30,59% de los colaboradores de la entidad mantienen una postura neutral sobre las gratificaciones otorgadas, el 21,71% se encuentra dividido entre quienes están en desacuerdo y de acuerdo, respectivamente, el 17,65% está completamente en desacuerdo, y el 2,35% está completamente de acuerdo con la afirmación de que consideran agradables las gratificaciones ofrecidas a los trabajadores en esta institución pública.

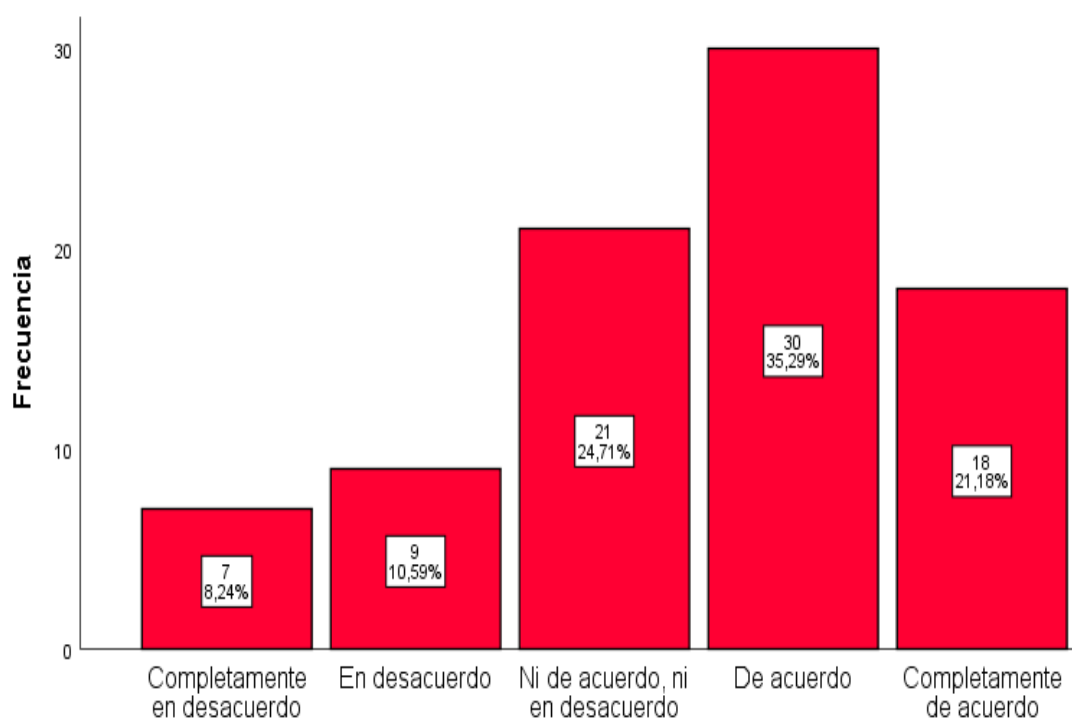
Tabla 14

Piensa que es relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	7	8,24
En desacuerdo	9	10,59
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	24,71
De acuerdo	30	35,29
Completamente de acuerdo	18	21,18
Total	85	100,0

Figura 12

Piensa que es relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones



Análisis y comentario:

En la Fig. 12, el 35,29% de los colaboradores de la entidad están a favor de que es importante recibir incentivos continuos para desempeñar sus funciones adecuadamente, el 24,71% se mantiene neutral, el 21,18% está totalmente de acuerdo, el 10,59% está en desacuerdo y el 8,24% está completamente en desacuerdo con esta afirmación en la institución pública.

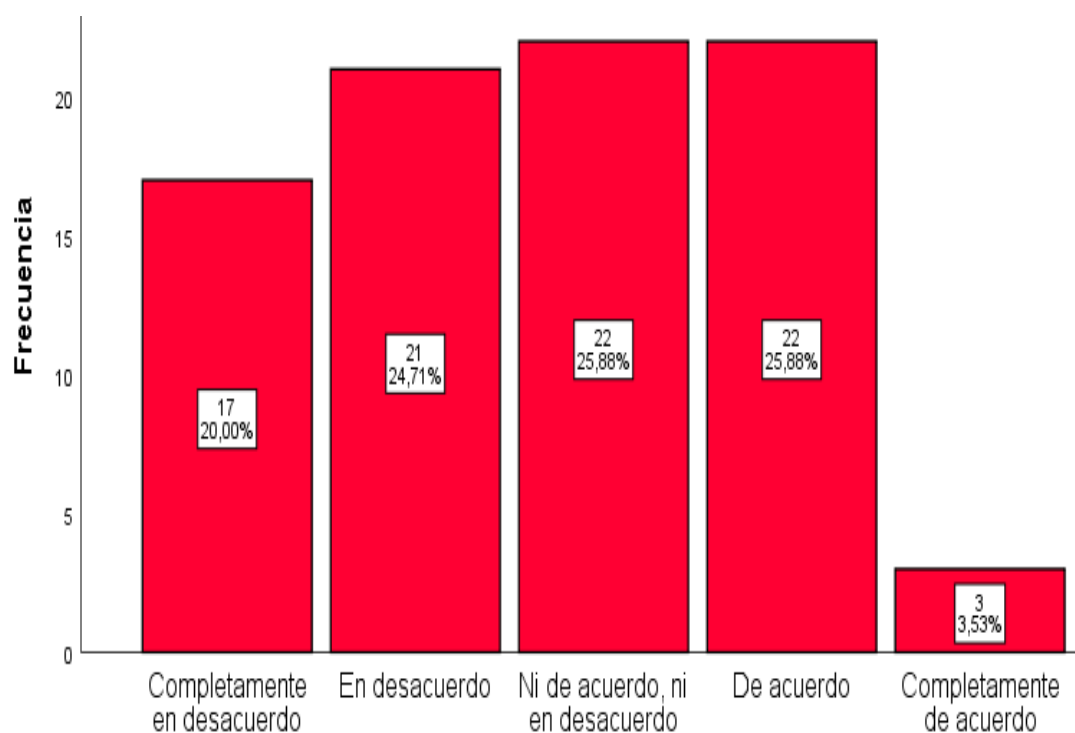
Tabla 15

Siente que existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	17	20,00
En desacuerdo	21	24,71
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	25,88
De acuerdo	22	25,88
Completamente de acuerdo	3	3,53
Total	85	100,0

Figura 13

Siente que existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias

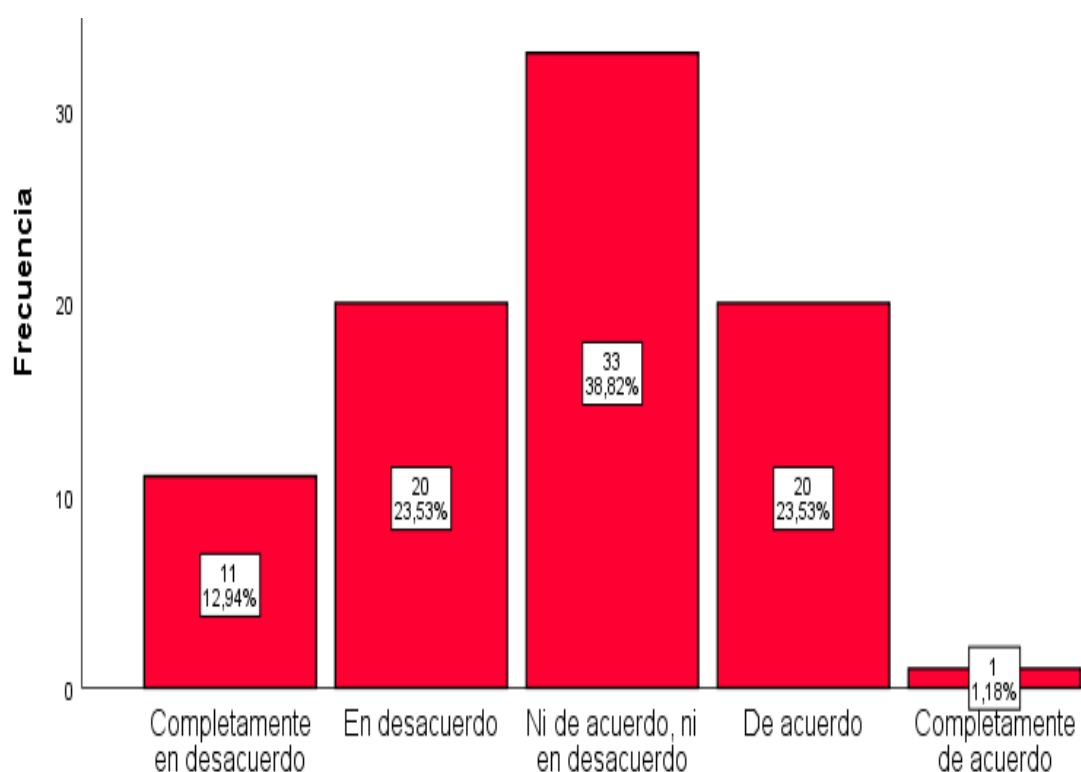


Análisis y comentario:

En la Fig. 13, se observa que el 25,88% de los colaboradores de la entidad están de acuerdo y un 25,88% mantiene una postura neutral. Por otro lado, el 24,71% se muestra en desacuerdo, el 20,00% está completamente en desacuerdo y el 3,53% está totalmente de acuerdo con la afirmación de que consideran que las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias están presentes en esta institución pública.

Tabla 16*Percibe bienestar en el ambiente físico de la oficina en el que trabaja*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	11	12,94
En desacuerdo	20	23,53
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	33	38,82
De acuerdo	20	23,53
Completamente de acuerdo	1	1,18
Total	85	100,0

Figura 14*Percibe bienestar en el ambiente físico de la oficina en el que trabaja***Análisis e comentario:**

En la Fig. 14, el 38,82% de los colaboradores de la entidad tienen una postura neutral respecto a la afirmación de que experimentan bienestar en su entorno físico de trabajo. Por otro lado, el 23,53% se distribuye entre los que están de acuerdo y los que están en desacuerdo, mientras que el 12,94% está completamente en desacuerdo y solo el 1,18% está completamente de acuerdo con dicha afirmación en esta institución pública.

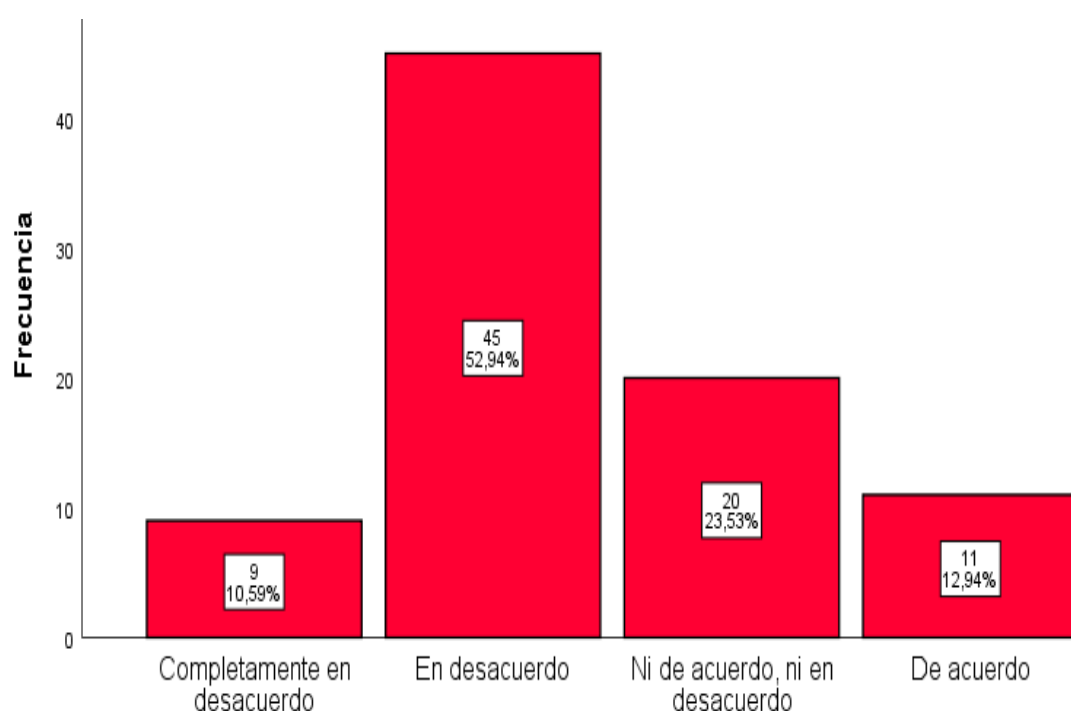
Tabla 17

Considera idóneo a la infraestructura total para la ejecución de sus funciones constantemente

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	9	10,59
En desacuerdo	45	52,94
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	23,53
De acuerdo	11	12,94
Total	85	100,0

Figura 15

Considera idóneo a la infraestructura total para la ejecución de sus funciones constantemente



Análisis y comentario:

En la Fig. 15, el 52,94% de los colaboradores de la entidad no consideran que la infraestructura total sea adecuada para el desempeño constante de sus funciones en la institución pública. Además, un 23,53% se muestra indiferente, adoptando una postura neutral sobre el tema. Por otro lado, un 12,94% está de acuerdo con la afirmación y solo un pequeño porcentaje (10,59%) está completamente en desacuerdo, lo que sugiere que la mayoría percibe deficiencias en la infraestructura para llevar a cabo sus tareas de manera óptima.

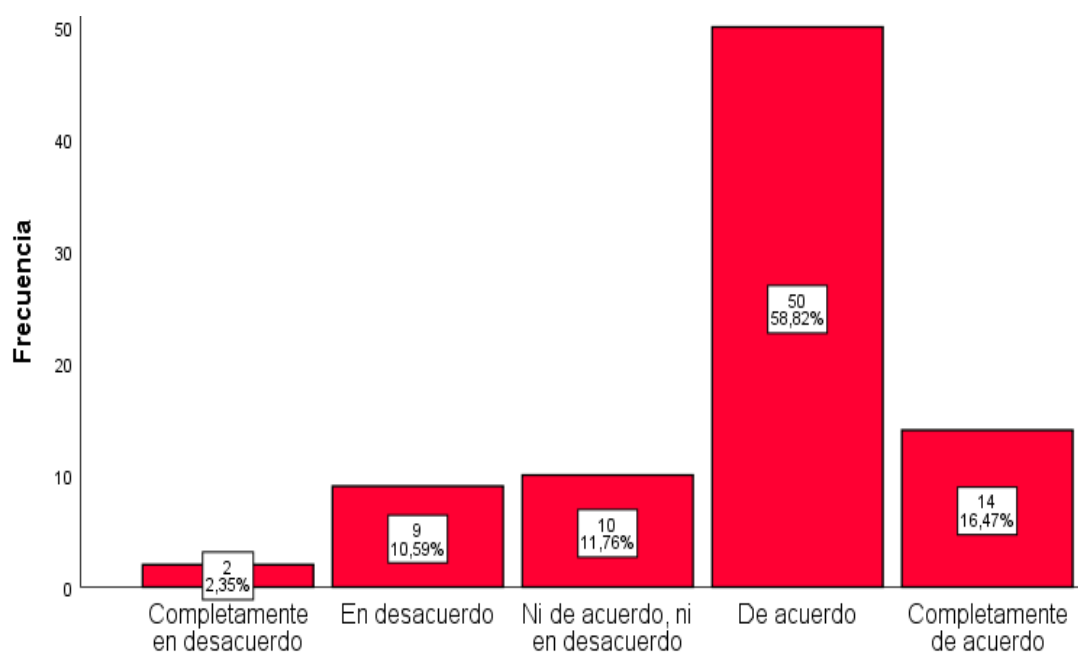
Tabla 18

Siente que las tareas que realiza dentro de su área son tan valiosas como cualquiera otra tarea realizada

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	2,35
En desacuerdo	9	10,59
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	11,76
De acuerdo	50	58,82
Completamente de acuerdo	14	16,47
Total	85	100,0

Figura 16

Siente que las tareas que realiza dentro de su área son tan valiosas como cualquiera otra tarea realizada

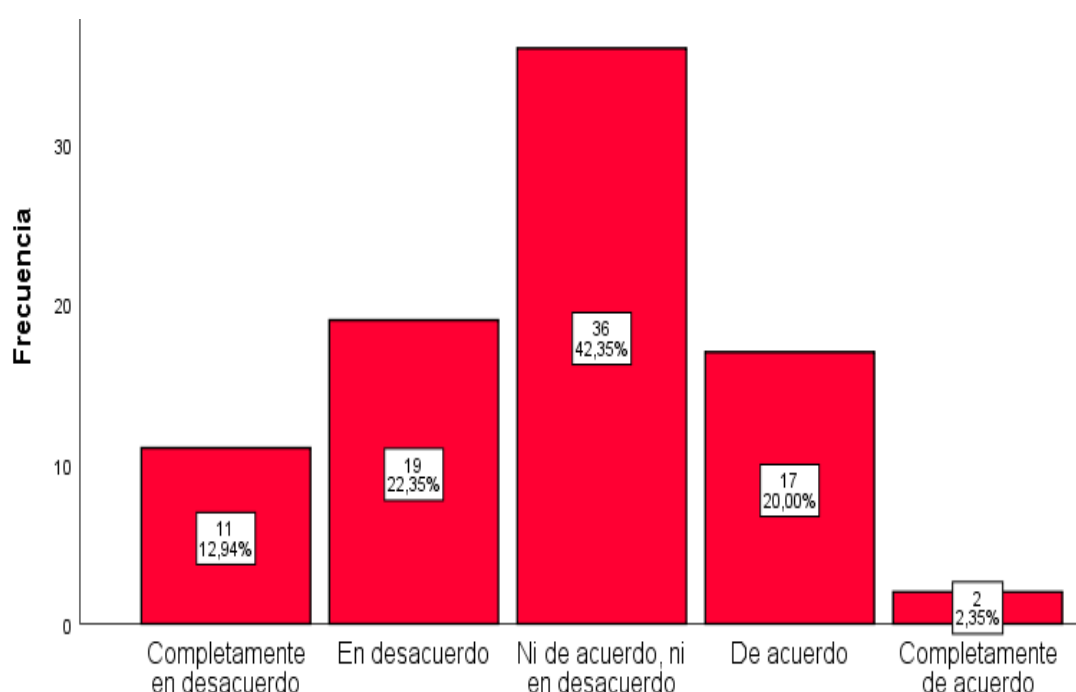


Análisis y comentario:

En la Fig. 16, el 58,82% de los colaboradores de la entidad están de acuerdo en que las tareas que realizan son tan valiosas como las de otras áreas, y el 16,47% está completamente de acuerdo. Un 11,76% se muestra neutral, mientras que un 10,59% no está de acuerdo y un 2,35% se siente completamente en desacuerdo. En general, la mayoría de los empleados valora positivamente su trabajo, aunque algunos tienen una percepción diferente.

Tabla 19*Cree que valoran como se debe el esfuerzo que realiza en sus actividades*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	11	12,94
En desacuerdo	19	22,35
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	36	42,35
De acuerdo	17	20,00
Completamente de acuerdo	2	2,35
Total	85	100,0

Figura 17*Cree que valoran como se debe el esfuerzo que realiza en sus actividades***Análisis y comentario:**

En la Fig. 17, la mayoría de los colaboradores de la entidad, ósea, el 42,35% se muestran neutral respecto a la valoración de su esfuerzo en las actividades realizadas. Un 22,35% está en desacuerdo, lo que indica que no perciben un reconocimiento adecuado. Por otro lado, un 20,00% está de acuerdo y un pequeño porcentaje, el 2,35%, está completamente de acuerdo, sugiriendo que consideran que su esfuerzo es valorado positivamente. Sin embargo, un 12,95% está completamente en desacuerdo, lo que refleja una percepción negativa en relación con el reconocimiento de su trabajo.

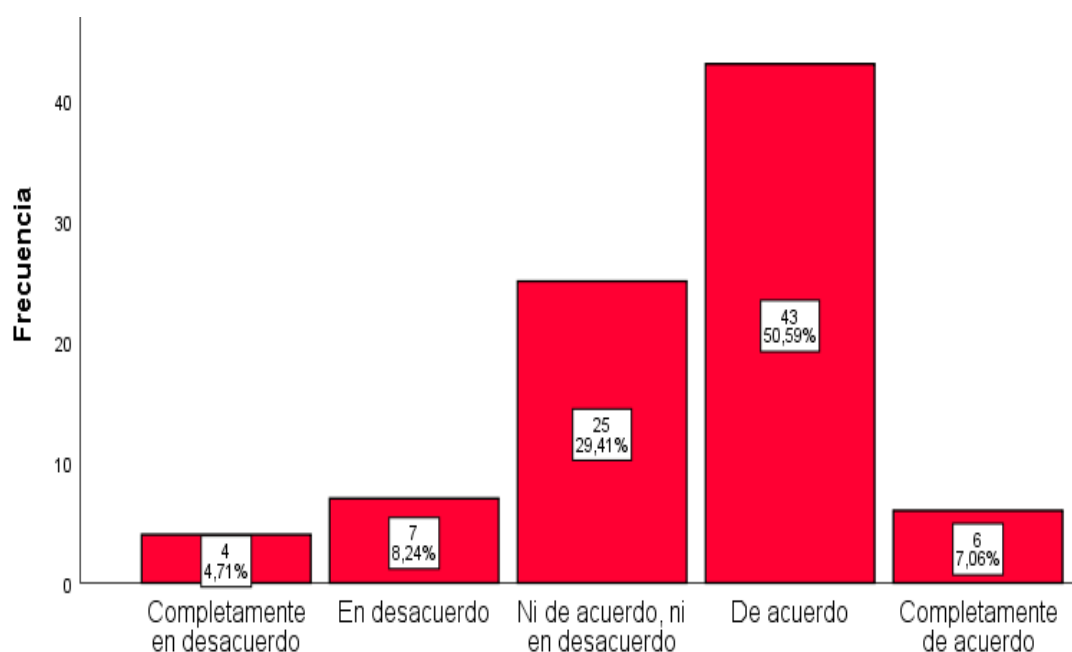
Tabla 20

Considera que sus actividades laborales constantes le hacen sentir realizado como persona

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	4	4,71
En desacuerdo	7	8,24
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	29,41
De acuerdo	43	50,59
Completamente de acuerdo	6	7,06
Total	85	100,0

Figura 18

Considera que sus actividades laborales constantes le hacen sentir realizado como persona



Análisis y comentario:

En la Fig. 18, la mayoría de los colaboradores de la entidad, un 50,59%, está de acuerdo en que sus actividades laborales les generan satisfacción personal. Sin embargo, un 29,41% se mantiene neutral, lo que indica que no tienen una opinión definida sobre el impacto de su trabajo en su realización personal. Un 8,24% expresa desacuerdo, y un 4,71% está completamente en desacuerdo, sugiriendo que no encuentran una sensación de logro en sus funciones. Solo un 7,06% de los colaboradores está completamente de acuerdo con esta afirmación, mostrando que, aunque la mayoría se siente realizada, aún existen diferencias significativas.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General:

La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

Tabla 21

Correlación de la Hipótesis General

		Motivación	Satisfacción laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,389
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,389	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

Análisis y comentario:

Los resultados de la prueba estadística muestran una correlación positiva baja ($r = 0,389$), lo que indica que existe una relación entre la motivación y la satisfacción laboral, aunque no es muy fuerte. Además, el valor de significancia ($P\text{-Valor} = 0,000$) es menor a 0,05, lo que confirma que esta relación es estadísticamente significativa. Esto permite aceptar la hipótesis de que, en la Red de Salud Leoncio Prado, la motivación tiene una influencia relevante sobre la satisfacción laboral en el año 2023.

Hipótesis Específica 1

La motivación de afiliación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

Tabla 22

Correlación de la Hipótesis Específica 1

		Motivación de afiliación	Satisfacción laboral
Motivación de afiliación	Correlación de Pearson	1	,170
	Sig. (bilateral)		,120
	N	85	85
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,170	1
	Sig. (bilateral)	,120	
	N	85	85

Análisis y comentario:

Los resultados de la prueba estadística muestran una correlación positiva baja ($r = 0,170$) y un valor de significancia ($P\text{-Valor} = 0,120$), lo que indica que la relación entre la motivación de afiliación y la satisfacción laboral no es estadísticamente significativa, dado que el $P\text{-Valor}$ es mayor que el umbral de 0,05. Esto implica que, en la Red de Salud Leoncio Prado durante 2023, no se puede afirmar que exista una asociación significativa entre estas dos variables, por lo que se rechaza la hipótesis planteada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

La motivación de logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

Tabla 23

Correlación de la Hipótesis Específica 2

		Motivación de logro	Satisfacción laboral
Motivación de logro	Correlación de	1	,469
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
Satisfacción laboral	Correlación de	,469	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

Análisis y comentario:

Los resultados obtenidos de la prueba estadística muestran una correlación positiva moderada ($r = 0,469$) entre la motivación de logro y la satisfacción laboral, lo que sugiere que ambas variables están relacionadas de manera significativa. El P-Valor de 0,000, que es inferior al umbral de 0,05, indica que esta correlación es estadísticamente relevante. Por lo tanto, se acepta la hipótesis propuesta, concluyendo que en la Red de Salud Leoncio Prado en 2023, la motivación de logro tiene una influencia significativa sobre la satisfacción laboral de los colaboradores.

Hipótesis Específica 3

La motivación de poder se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

Tabla 24

Correlación de la Hipótesis Específica 3

		Motivación de poder	Satisfacción laboral
Motivación de poder	Correlación de Pearson	1	,252
	Sig. (bilateral)		,020
	N	85	85
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,252	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	85	85

Análisis y comentario:

Los resultados de la prueba estadística revelan una correlación positiva baja ($r = 0,252$) entre la motivación de poder y la satisfacción laboral, lo que sugiere que a medida que aumenta la motivación de poder, también tiende a incrementarse la satisfacción laboral, aunque de manera moderada. El valor del P-Valor de 0,020, que es menor al nivel de significancia de 0,05, confirma que esta relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se puede concluir que, en la Red de Salud Leoncio Prado en 2023, la motivación de poder influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La hipótesis general de este estudio planteaba que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado en 2023. Los resultados respaldan esta hipótesis, ya que se encontró una correlación significativa ($P\text{-Valor} = 0,000$) y positiva baja ($r = 0,389$) entre ambas variables. Esto significa que, aunque la relación es significativa, es de una magnitud moderada, sugiriendo que la motivación influye en la satisfacción laboral, pero no de manera muy fuerte. Este hallazgo es similar al de Cordero y Silva (2020), quienes también identificaron una relación significativa entre motivación y satisfacción laboral ($Rho = 0,950$, $P = 0,001$), aunque en su estudio la motivación se encontraba en un nivel medio y la satisfacción laboral en un nivel alto.

La hipótesis específica 1 planteaba que la motivación de afiliación estaría significativamente relacionada con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023. Sin embargo, los resultados obtenidos no apoyan esta relación, ya que la significancia bilateral es $P\text{-Valor} = 0,120$, lo que muestra que la correlación no es estadísticamente significativa. Además, el coeficiente de correlación de Pearson de 0,170 refleja una correlación positiva muy baja. Esto difiere de los resultados de Mancilla (2020), quien encontró una fuerte relación positiva entre la motivación de afiliación y la satisfacción laboral, con un $p\text{-valor} = 0.00$ y $r = 0.641$ en su estudio de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco.

En cuanto a la hipótesis específica 2, que planteaba que la motivación de logro está significativamente relacionada con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023, los resultados muestran que existe una relación significativa entre ambas variables. El $P\text{-Valor} = 0,000$ y el coeficiente de correlación de Pearson de 0,469 indican una correlación moderada y positiva. Este hallazgo es coherente con el estudio de Valderrama (2018), que

también encontró una correlación positiva moderada ($r = 0,596$) entre motivación y satisfacción laboral en la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Huánuco, con un P-Valor significativo de 0,000.

La hipótesis específica 3 sugería que la motivación de poder se relacionaría significativamente con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023. Los resultados confirmaron esta relación, con un P-Valor = 0,020 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,252, lo que indica una correlación positiva baja. Este resultado es consistente con el estudio de Massela (2018), quien también encontró una relación significativa entre motivación y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores de una empresa en Guatemala, con un P-Valor de 0,025 y una correlación positiva alta ($r = 0,815$). En resumen, se ha comprobado que, aunque la motivación de afiliación no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral, tanto la motivación de logro como la motivación de poder sí muestran una relación significativa con la satisfacción laboral en el contexto de la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.

CONCLUSIONES

1. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado durante 2023. Esto se respalda por un P-Valor de 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,389, lo que indica una correlación positiva, aunque débil (Tabla 21).
2. La motivación de afiliación no presenta una relación significativa con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023. Con un P-Valor de 0,120 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,170, la correlación es muy baja y no significativa (Tabla 22). Este resultado coincide con las respuestas de los colaboradores, ya que el 70,59% se siente cómodo al interactuar con sus compañeros y otras áreas (Tabla 5), y el 35,29% valora la importancia de recibir incentivos para mejorar su desempeño (Tabla 14).
3. Se encontró una relación significativa entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023. El P-Valor de 0,000 y el coeficiente de correlación de Pearson de 0,469 indican una correlación moderada. Este hallazgo se apoya en el hecho de que el 57,65% de los colaboradores logra alcanzar las metas de su área como estaban planificadas (Tabla 8) y el 25,88% considera que tiene las condiciones necesarias para realizar sus funciones eficientemente (Tabla 15).
4. La motivación de poder también muestra una relación significativa con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023, con un P-Valor de 0,020 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,252, lo que indica una correlación débil pero positiva. Este resultado se refuerza por el 55,29% de los colaboradores que valoran positivamente los métodos de sus superiores para la realización de tareas (Tabla 10) y el 58,82% que considera que las tareas que realizan son tan valiosas como cualquier otra dentro de la institución (Tabla 18).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda impulsar la motivación de los colaboradores en la Red de Salud Leoncio Prado, asegurando que mantengan el enfoque, la motivación y el compromiso necesarios para maximizar sus capacidades. Esto debe incluir el refuerzo de las motivaciones de afiliación, logro y poder, con el fin de elevar la satisfacción laboral y optimizar los resultados dentro de esta institución dedicada a la salud comunitaria.
2. Es importante fortalecer la motivación de afiliación dentro de la Red de Salud Leoncio Prado, promoviendo un intercambio constante de ideas, emociones y valores entre los colaboradores. Este enfoque fomentará la solidaridad, empatía y aceptación, lo cual repercutirá positivamente en la satisfacción laboral del personal.
3. Se debe optimizar la motivación de logro en la Red de Salud Leoncio Prado, facilitando la definición de metas claras y ofreciendo desafíos interesantes para los colaboradores de cada oficina, alineados con los objetivos institucionales. Este enfoque fortalecerá tanto el cumplimiento de la misión institucional como la satisfacción laboral de los trabajadores.
4. Es recomendable reforzar la motivación de poder en la Red de Salud Leoncio Prado, promoviendo un ambiente de empoderamiento. Esto podría implicar otorgar mayor autonomía a los colaboradores en sus tareas y permitirles participar activamente en los procesos de toma de decisiones, lo que contribuirá al incremento continuo de la satisfacción laboral dentro de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, K. (2018). *Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa Wong S.A. Lima-2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma del Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/490/KEVIN%20AUGUSTO%20ALMEIDA%20BAZALDUA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ardila, S. (2009). *Diccionario de términos administrativos*.
<https://es.calameo.com/read/0000730799a89f8d649bf>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. (6° ed.). Editorial Epísteme.
https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Asto, Y. (2021). *Satisfacción laboral y productividad en el servicio de enfermería del Centro de Salud Chilca, Huancayo* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9199/Asto%20Huaracaya%2C%20Yaritza%20Lissette.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atoche, M. (2019). *Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N° 18, Sullana – Piura* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42992>
- Bansal, H. Mendelson, M. y Sharma B. (2001). *Endomarketing: estrategias de relación con el cliente*.
http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf
- Casquino, M. (2020). *Motivación y Satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el Distrito del*

- Callao, Año 2020. [Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP. [https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7649#:~:text=Los%20resultados%20demostraron%20que%20existe,0%2C377%2C%20P%20%3D%200%2C009\).](https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7649#:~:text=Los%20resultados%20demostraron%20que%20existe,0%2C377%2C%20P%20%3D%200%2C009).)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9º ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Colombia.
- Contreras, M. y Melgar, F. (2022). *Resiliencia y satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud Jauja, 2020-2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Digital Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4888/TEsis%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cordero, L. y Silva, B. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio Digital Untumbes. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2446#:~:text=Los%20resultados%20obtenidos%20fueron%20de,%2C6%25%20las%20de%20estima.>
- Díaz (2014) relaciones interpersonales http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186#:~:text=Una%20relaci%C3%B3n%20interpersonal%20es%20una,un%20fin%20en%20s%C3%AD%20mismo.
- Davis, K. (1991). *Comportamiento humano en el Trabajo*. México, Ed. Mc Graw Hill.
- Gallardo, C. (2020). *SPSS: el software ideal para el análisis estadístico y de minería de datos*. Gestión IBM SPSS. <https://escuelaposgrado.edu.pe/spss-el-software-ideal-para-el-analisis-estadistico-y-de-mineria-de-datos/>

- García, A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27191/Garcia_HAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M., y Forero, C. (2014). *Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372014000100009&script=sci_abstract&tlng=es
- García, V. (2012) *Motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*. Universidad de Valladolid. <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones, comportamiento, estructura, procesos*. Editorial Mc Graw Hill. Santiago de Chile.
- Gonzáles, G. (2021). *La motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda Tocache – Tingo María – 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3046>
- Gordón, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*, 5ª. ed. México, Ed. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Guzmán, A. (2020). *Propuesta de estudio teórico de los estilos de motivación empresarial aplicados por empresarios de El Espinal*. Espinal-Tolima: Universidad Cooperativa de Colombia Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables.
- Halanocca, S. Palomino, L. y Rupay, K. (2019). *La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud*. [Tesis de posgrado, Universidad Esan]. Repositorio Institucional Universidad Esan.

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MAGSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. (4.^a ed.). España: McGraw-Hill

James, (1890) *esfuerzo*
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732018000200029#:~:text=El%20esfuerzo%20que%20acompa%C3%B1a%20al,%2C%201890%3A%20548\)8](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732018000200029#:~:text=El%20esfuerzo%20que%20acompa%C3%B1a%20al,%2C%201890%3A%20548)8).

Koch, S., y Bustamante, C. (2016). *Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.

Kotler, P. (2003). *Fundamentos del Marketing*. México: Prentice Hall México.

López, L. (2020). *Factores estresores y nivel de satisfacción laboral en obstetras de la Red de Salud Cajabamba, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Universidad Nacional de Cajamarca.
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4098/LEYDY%20L%c3%93PEZ-%20TESIS.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Locke, E. (1968). *Teoría del establecimiento de metas*
<https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-fijacion-metas-locke>.

Marín, K., Ruiz, A., y Henao, E. (2016). *La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas*.
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484>
Masliah, V. (2008). *Proceso organizacional*.
<http://www.academia.edu/9125868/procesos-organizacionales>

Massela, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional Universidad Rafael Landívar.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>

Mancilla, K. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2453;jsessionid=C38597B23C18394ED2C9B172C8A17A46>

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

Mera, L. (2021). *Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Manabí]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Manabí. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383813>

Morocho, W. y Castro, L. (2022). *Excel como una herramienta complementaria en la enseñanza de los modelos estadísticos básicos*. Universidad Regional Autónoma de los Andes. [https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/882/1460#:~:text=\(Excel%2C%202007\),,c%C3%A1lculos%20complejos%20estad%C3%ADsticos%2C%20incluso%20financieros](https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/882/1460#:~:text=(Excel%2C%202007),,c%C3%A1lculos%20complejos%20estad%C3%ADsticos%2C%20incluso%20financieros).

Murillo, J. (2008). *La metodología de investigación en eficacia escolar: dimensiones del mejoramiento escolar*. Piñeros Ed. Bogotá: Convenio Andrés Bello.

Maslow, A. (1979) *Realización* [https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/#:~:text=Antecedentes%20realizaci%C3%B3n%20personal-,La%20realizaci%C3%B3n%20personal%20o%20autorrealizaci%C3%B3n%20es%20un%20proceso%20en%20que,vida%20laboral%20\(fi gura%201\).](https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/#:~:text=Antecedentes%20realizaci%C3%B3n%20personal-,La%20realizaci%C3%B3n%20personal%20o%20autorrealizaci%C3%B3n%20es%20un%20proceso%20en%20que,vida%20laboral%20(fi gura%201).)

- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). *Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis*. Papeles del psicólogo.
- Pachas, K. (2020). *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo S.A Chincha*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/600>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Peña, H. y Villón, S. (2018). *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional*. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Pérez, J, y Gardey, A. (2022) *reto* <https://definicion.de/reto/>.
- Regader, B (2015) *compañerismo* <https://psicologiaymente.com/social/companerismo-definicion-ventajas>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall. México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2004). *Administración*. Octava Edición. Pearson Educación. ISBN: 970-26-0555-5
- Salazar, A. (2021). *Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES - Manabí, Ecuador*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Manabí]. Repositorio Institucional Universidad Técnica de Manabí. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094626>
- Schultz, D. (1995). *Satisfacción Laboral y Motivación*. 6ªed. México. Ediciones McGraw-Hill.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa. Cuarta edición. https://books.google.com.cu/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

UNE-EN 13306. (2018). Terminología del mantenimiento.
<https://www.une.org/encuentra-tu-norma/busca-tu-norma/norma?c=N0060338>

Valderrama, A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Huánuco*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco.
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1299>

Wirtz, D. (2009). *Administración de personal y recursos humanos*. 4ªed. México, Ed. Mc Graw Hill.

Weber, M. (1997). *Autoridad*
<https://www.redalyc.org/journal/5857/585761563014/html/#:~:text=Para%20Weber%20la%20autoridad%20es,uso%20racional%2Dreflexivo%20del%20poder.>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Malpartida Falla, M. (2026). *La motivación y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado – 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO, 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
General:	General:	General:	Variable 1: X = Motivación	Tipo de Investigación: Aplicada
¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023?	Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.	La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.	Dimensiones X ₁ : Motivación de afiliación X ₂ : Motivación de poder X ₃ : Motivación de logro	Enfoque: Cuantitativo.
Específicos:	Específicos:	Específicas:	Variable 2: Y = Satisfacción laboral	Nivel: Descriptivo correlacional.
¿De qué manera la motivación de afiliación se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023?	Determinar de qué manera la motivación de afiliación se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.	La motivación de afiliación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.	Dimensiones Y ₁ : Beneficios económicos Y ₂ : Condiciones laborales Y ₃ : Significación de la tarea	Diseño: No experimental transversal
¿De qué manera la motivación de logro se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023?	Determinar de qué manera la motivación de logro se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.	La motivación de logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.		Población: 85 colaboradores
¿De qué manera la motivación de poder se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023?	Determinar de qué manera la motivación de poder se relaciona con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.	La motivación de poder se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2023.		Muestra: 85 colaboradores
				Técnica: Encuesta
				Instrumento: Cuestionario

ANEXO 2

CUESTIONARIO ANÓNIMO

Señor(a) colaborador(a), el presente cuestionario forma parte de la tesis: **“LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO, 2023”**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en esta institución. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

MOTIVACIÓN		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
MOTIVACION DE AFILIACIÓN						
01	Goza laborando con otros colaboradores más que trabajando solo en su oficina en esta institución pública.					
02	Cree que hay técnicas que mejoran la comunicación entre los colaboradores en esta institución pública.					
03	Siente agradable relacionarse con colaboradores de su oficina y de otras oficinas en esta institución pública.					
MOTIVACIÓN DE LOGRO						
04	Considera interesante los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta institución pública.					
05	Siente que le encanta conseguir las metas propuestas de su trabajo en esta institución pública.					
06	Consigue las metas de su área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución pública.					
MOTIVACIÓN DE PODER						
07	Piensa que le agrada tener el mando de las cosas en sus labores diarias en su oficina en esta institución pública.					
08	Percibe de favorables a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por su inmediato superior en esta institución pública.					
09	Persiste constantemente por tener el control de lo que le rodea en su oficina en esta institución pública.					
SATISFACCIÓN LABORAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
BENEFICIOS ECONOMICOS						
01	Considera que las remuneraciones que percibe actualmente es aceptable en esta institución pública.					
02	Cree agradables a las gratificaciones que realizan a sus trabajadores en esta institución pública.					
03	Piensa que es relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta institución pública.					
CONDICIONES LABORALES						
04	Siente que existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias en esta institución pública.					
05	Percibe bienestar en el ambiente físico de la oficina en el que trabaja en esta institución pública.					
06	Considera idónea a la infraestructura total para la ejecución de sus funciones constantemente en esta institución pública.					
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA						

07	Siente que las tareas que realiza dentro de su área son tan valiosas como cualquiera otra tarea realizada en esta institución pública.					
08	Cree que valoran como se debe el esfuerzo que realiza en sus actividades en esta institución pública.					
09	Considera que sus actividades laborales constantes le hacen sentir realizado como persona en esta institución pública.					

ANEXO 3

JUCIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez de Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Goza laborando con otros colaboradores más que trabajando solo en su oficina en esta institución pública.	X		X		X		
2	Cree que hay técnicas que mejoran la comunicación entre los colaboradores en esta institución pública.	X		X		X		
3	Siente agradable relacionarse con colaboradores de su oficina y de otras oficinas en esta institución pública.	X		X		X		
4	Considera interesante los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta institución pública.	X		X		X		
5	Siente que le encanta conseguir las metas propuestas de su trabajo en esta institución pública.	X		X		X		
6	Consigue las metas de su área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución pública.	X		X		X		
7	Piensa que le agrada tener el mando de las cosas en sus labores diarias en su oficina en esta institución pública.	X		X		X		
8	Percibe de favorables a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por su inmediato superior en esta institución pública.	X		X		X		

9	Persiste constantemente por tener el control de lo que le rodea en su oficina en esta institución pública.	X		X		X		
10	Considera que las remuneraciones que percibe actualmente es aceptable en esta institución pública.	X		X		X		
11	Cree agradables a las gratificaciones que realizan a sus trabajadores en esta institución pública.	X		X		X		
12	Piensa que es relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta institución pública.	X		X		X		
13	Siente que existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias en esta institución pública.	X		X		X		
14	Percibe bienestar en el ambiente físico de la oficina en el que trabaja en esta institución pública.	X		X		X		
15	Considera idónea a la infraestructura total para la ejecución de sus funciones constantemente en esta institución pública.	X		X		X		
16	Siente que las tareas que realiza dentro de su área son tan valiosas como cualquiera otra tarea realizada en esta institución pública.	X		X		X		
17	Cree que valoran como se debe el esfuerzo que realiza en sus actividades en esta institución pública.	X		X		X		
18	Considera que sus actividades laborales constantes le hacen sentir realizado como persona en esta institución pública.	X		X		X		
Puntaje Total		18		18		18		

Datos del Experto:

Apellidos y Nombres: Núñez Furó Ferdinan

Nº de DNI: 23003690

Código Orcid: 0000-0001-8040-9997

Firma:



EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez de Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Goza laborando con otros colaboradores más que trabajando solo en su oficina en esta institución pública.	X		X		X		
2	Cree que hay técnicas que mejoran la comunicación entre los colaboradores en esta institución pública.	X		X		X		
3	Siente agradable relacionarse con colaboradores de su oficina y de otras oficinas en esta institución pública.	X		X		X		
4	Considera interesante los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta institución pública.	X		X		X		
5	Siente que le encanta conseguir las metas propuestas de su trabajo en esta institución pública.	X		X		X		
6	Consigue las metas de su área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución pública.	X		X		X		
7	Piensa que le agrada tener el mando de las cosas en sus labores diarias en su oficina en esta institución pública.	X		X		X		
8	Percibe de favorables a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por su inmediato superior en esta institución pública.	X		X		X		

9	Persiste constantemente por tener el control de lo que le rodea en su oficina en esta institución pública.	X		X		X		
10	Considera que las remuneraciones que percibe actualmente es aceptable en esta institución pública.	X		X		X		
11	Cree agradables a las gratificaciones que realizan a sus trabajadores en esta institución pública.	X		X		X		
12	Piensa que es relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta institución pública.	X		X		X		
13	Siente que existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias en esta institución pública.	X		X		X		
14	Percibe bienestar en el ambiente físico de la oficina en el que trabaja en esta institución pública.	X		X		X		
15	Considera idónea a la infraestructura total para la ejecución de sus funciones constantemente en esta institución pública.	X		X		X		
16	Siente que las tareas que realiza dentro de su área son tan valiosas como cualquiera otra tarea realizada en esta institución pública.	X		X		X		
17	Cree que valoran como se debe el esfuerzo que realiza en sus actividades en esta institución pública.	X		X		X		
18	Considera que sus actividades laborales constantes le hacen sentir realizado como persona en esta institución pública.	X		X		X		
Puntaje Total		18		18		18		

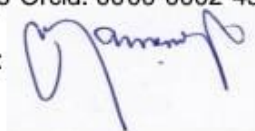
Datos del Experto:

Apellidos y Nombres: Gamarra Huertas Raúl Felipe

Nº de DNI: 15610190

Código Orcid: 0000-0002-4587-1518

Firma:





UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez de Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Goza laborando con otros colaboradores más que trabajando solo en su oficina en esta institución pública.	X		X		X		
2	Cree que hay técnicas que mejoran la comunicación entre los colaboradores en esta institución pública.	X		X		X		
3	Siente agradable relacionarse con colaboradores de su oficina y de otras oficinas en esta institución pública.	X		X		X		
4	Considera interesante los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta institución pública.	X		X		X		
5	Siente que le encanta conseguir las metas propuestas de su trabajo en esta institución pública.	X		X		X		
6	Consigue las metas de su área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución pública.	X		X		X		
7	Piensa que le agrada tener el mando de las cosas en sus labores diarias en su oficina en esta institución pública.	X		X		X		
8	Percibe de favorables a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por su inmediato superior en esta institución pública.	X		X		X		

9	Persiste constantemente por tener el control de lo que le rodea en su oficina en esta institución pública.	X		X		X		
10	Considera que las remuneraciones que percibe actualmente es aceptable en esta institución pública.	X		X		X		
11	Cree agradables a las gratificaciones que realizan a sus trabajadores en esta institución pública.	X		X		X		
12	Piensa que es relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta institución pública.	X		X		X		
13	Siente que existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias en esta institución pública.	X		X		X		
14	Percibe bienestar en el ambiente físico de la oficina en el que trabaja en esta institución pública.	X		X		X		
15	Considera idónea a la infraestructura total para la ejecución de sus funciones constantemente en esta institución pública.	X		X		X		
16	Siente que las tareas que realiza dentro de su área son tan valiosas como cualquiera otra tarea realizada en esta institución pública.	X		X		X		
17	Cree que valoran como se debe el esfuerzo que realiza en sus actividades en esta institución pública.	X		X		X		
18	Considera que sus actividades laborales constantes le hacen sentir realizado como persona en esta institución pública.	X		X		X		
Puntaje Total		18		18		18		

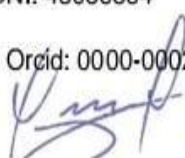
Datos del Experto:

Apellidos y Nombres: López López Alan Dennis

Nº de DNI: 43056354

Código Orcid: 0000-0002-3483-1510

Firma:



ANEXO 4

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

CUESTIONARIO ANONIMO

Señor(a) colaborador(a), el presente cuestionario forma parte de la tesis: **"LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO, 2023"**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en esta institución. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

MOTIVACIÓN		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
MOTIVACION DE AFILIACIÓN						
01	Goza laborando con otros colaboradores más que trabajando solo en su oficina en esta institución pública.			X		
02	Cree que hay técnicas que mejoran la comunicación entre los colaboradores en esta institución pública.				X	
03	Siente agradable relacionarse con colaboradores de su oficina y de otras oficinas en esta institución pública.			X		
MOTIVACIÓN DE LOGRO						
04	Considera interesante los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta institución pública.		X			
05	Siente que le encanta conseguir las metas propuestas de su trabajo en esta institución pública.			X		
06	Consigue las metas de su área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución pública.		X			
MOTIVACIÓN DE PODER						
07	Piensa que le agrada tener el mando de las cosas en sus labores diarias en su oficina en esta institución pública.			X		
08	Percibe de favorables a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por su inmediato superior en esta institución pública.		X			
09	Persiste constantemente por tener el control de lo que le rodea en su oficina en esta institución pública.		X			
SATISFACCIÓN LABORAL		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
BENEFICIOS ECONOMICOS						
01	Considera que las remuneraciones que percibe actualmente es aceptable en esta institución pública.	X				
02	Cree agradables a las gratificaciones que realizan a sus trabajadores en esta institución pública.		X			
03	Piensa que es relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta institución pública.			X		
CONDICIONES LABORALES						
04	Siente que existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias en esta institución pública.		X			
05	Percibe bienestar en el ambiente físico de la oficina en el que trabaja en esta institución pública.		X			
06	Considera Idónea a la infraestructura total para la ejecución de sus funciones constantemente en esta institución pública.		X			
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA						
07	Siente que las tareas que realiza dentro de su área son tan valiosas como cualquiera otra tarea realizada en esta institución pública.			X		
08	Cree que valoran como se debe el esfuerzo que realiza en sus actividades en esta institución pública.		X			
09	Considera que sus actividades laborales constantes le hacen sentir realizado como persona en esta institución pública.			X		

CUESTIONARIO ANONIMO

Señor(a) colaborador(a), el presente cuestionario forma parte de la tesis: **"LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO, 2023"**, la que tiene por finalidad determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en esta institución. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
		Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
MOTIVACION DE AFILIACIÓN						
01	Goza laborando con otros colaboradores más que trabajando solo en su oficina en esta institución pública.				X	
02	Cree que hay técnicas que mejoran la comunicación entre los colaboradores en esta institución pública.				X	
03	Siente agradable relacionarse con colaboradores de su oficina y de otras oficinas en esta institución pública.				X	
MOTIVACIÓN DE LOGRO						
04	Considera interesante los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta institución pública.				X	
05	Siente que le encanta conseguir las metas propuestas de su trabajo en esta institución pública.				X	
06	Consigue las metas de su área de trabajo tal y como fueron programadas en esta institución pública.		X			
MOTIVACIÓN DE PODER						
07	Piensa que le agrada tener el mando de las cosas en sus labores diarias en su oficina en esta institución pública.				X	
08	Percibe de favorables a los métodos ofrecidos para realizar las funciones por su inmediato superior en esta institución pública.			X		
09	Persiste constantemente por tener el control de lo que le rodea en su oficina en esta institución pública.				X	
		SATISFACCIÓN LABORAL				
		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
BENEFICIOS ECONOMICOS						
01	Considera que las remuneraciones que percibe actualmente es aceptable en esta institución pública.			X		
02	Cree agradables a las gratificaciones que realizan a sus trabajadores en esta institución pública.			X		
03	Piensa que es relevante ser incentivado continuamente para realizar adecuadamente sus funciones en esta institución pública.					X
CONDICIONES LABORALES						
04	Siente que existen las comodidades necesarias para un buen desempeño de las labores diarias en esta institución pública.			X		
05	Percibe bienestar en el ambiente físico de la oficina en el que trabaja en esta institución pública.		X			
06	Considera idónea a la infraestructura total para la ejecución de sus funciones constantemente en esta institución pública.		X			
SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA						
07	Siente que las tareas que realiza dentro de su área son tan valiosas como cualquiera otra tarea realizada en esta institución pública.				X	
08	Cree que valoran como se debe el esfuerzo que realiza en sus actividades en esta institución pública.				X	
09	Considera que sus actividades laborales constantes le hacen sentir realizado como persona en esta institución pública.				X	

ANEXO 5

PERMISO INSTITUCIONAL

	GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO RED DE SALUD LEONCIO PRADO "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"	
		Tingo María, 21 de diciembre de 2022
CARTA N° 216 - 2022-GOREHCO-GDS-DRS-RSLP-DE		
SEÑORA: BIOELINA ANGÉLICA MALPARTIDA FALLA Mz. A.U. 19 - AA.HH. Los Olivos 2		
TINGO MARIA		
ASUNTO : APROBACION PARA LA TOMA DE DATOS EN PROYECTO DE INVESTIGACION REFERENCIA : SOLICITUD SIN (EXP: 2241764; DOC: 3578472)		
Es grato dirigirme a usted y saludarla muy cordialmente a nombre de la Unidad Ejecutora 403-Salud Leoncio Prado; y al mismo tiempo, comunicarle la aprobación para realizar la toma de datos en la Sede Administrativa de la Red de Salud Leoncio Prado, a fin de ejecutar su proyecto de investigación titulado: "La motivación y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, 2022". Cabe indicar que los resultados obtenidos deben ser compartidos con nuestra institución una vez finalizada su investigación.		
Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.		
Atentamente,		
 GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO R.D. RED DE SALUD LEONCIO PRADO Dr. Wilmer Hugo Nájiga Castro DOC 1865871886 DIRECTOR SUBSISTENTE		
Adjunto: 1. Aprobación de la toma de datos DOC: 3578472 EXP: 2241764 D. Archival: 1/1/2023 T.M. 21/12/2022		
Av. Atamayo Perú Nº 1122 Tingo María - Perú www.redsaludleoncioprado.gob.pe		

ANEXO 6

BASE DE DATOS

BASE DE DATOS - MALPARTIDA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 23 de 23 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	2	4	5	5	5	2	4	3	4	3	4	4	4	2
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3
3	4	2	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2
5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3
7	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2
10	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
11	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
13	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
16	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	5	1	2
17	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	2	2
18	5	4	4	2	2	4	4	4	4	2	1	5	1	4	2
19	1	2	4	1	5	5	4	4	3	1	1	1	2	2	2
20	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2
21	4	5	4	4	4	4	3	4	3	1	1	4	1	1	2
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	4	2	2	2
23	4	3	4	5	5	5	3	4	4	2	3	5	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS - MALPARTIDA - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Nitro Pro ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 11 A⁺ A⁻ Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

	MOTIVACIÓN LABORAL										SATISFACCIÓN LABORAL							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	1	2	4	5	5	5	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4
3	4	2	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4
4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4
5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4
7	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	4	2	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4
10	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
11	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4
12	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
13	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
16	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	5	1	3	2	4	3	3
17	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	2	2	4	2	3
18	5	4	4	2	2	4	4	4	4	2	1	5	1	4	2	5	2	3
19	1	2	4	1	5	5	4	4	3	1	1	2	2	2	2	4	3	4
20	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	4	2	4
21	4	5	4	4	4	4	3	4	3	1	1	4	1	1	2	5	1	2
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2
23	4	3	4	5	5	5	3	4	4	2	3	5	4	4	4	5	3	4
24	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	1	5	2	2	2	2	1	5
25	3	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	1	4	4	5	5	5

Hoja1

90%

ANEXO 7

GALERIA FOTOGRÁFICA



