



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Tesis

Motivación y satisfacción laboral del personal asistencial de terapia física y
rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima

**Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología**

Presentado por:

Autora: Blas López, Lizbeth


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5493-1561>

Asesora: Dra. Tamayo Toro, Mónica Alexandra

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0470-4200>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Lizbeth Blas López egresado de la Facultad de ciencias de la salud y Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Motivación y satisfacción laboral del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima” Asesorado por el docente: Tamayo Toro, Mónica Alexandra, DNI 47504087, ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0470-4200>, tiene un índice de similitud de 19 % (diecinueve) con código oid: 14912:379642396 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citastextuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Lizbeth Blas Lopez
 DNI:45900957



.....
 Dra.: Mónica Alexandra Tamayo Toro
 DNI: 47504087

Lima, 7 de setiembre de 2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a los familiares, y amistades que de alguna manera colaboraron en el desarrollo de este proyecto, así mismo al personal asistencial de la institución, por el apoyo brindado.

AGRADECIMIENTOS

Al jefe del Departamento de Medicina Física por permitir el acceso y la facilidad, para llevar a cabo este trabajo; del mismo modo a todo el personal asistencial, que fue participe de la encuesta, para lograr obtener los objetivos trazados, y finalmente agradezco al asesor por las asesorías establecidas, con el fin de lograr la sustentación de la investigación y así poder contribuir en la mejoría y bienestar del personal asistencial.

INDICE

INTRODUCCIÓN	8
RESUMEN.....	10
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	12
1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivo de investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.4.1. Teórica.....	16
1.4.2. Metodológica.....	16
1.4.3. Práctica	16
1.5. Limitaciones de la investigación	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Bases teóricas	23
2.3. Formulación de hipótesis	35
2.3.1. Hipótesis general	35

2.3.2. Hipótesis específicas	35
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	37
3.1. Método de investigación	37
3.2. Enfoque de la investigativo	37
3.3. Tipo de investigación	37
3.4. Diseño de la investigación.....	37
3.5. Población, muestra y muestreo:	37
3.6. Variables y operacionalización	39
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	42
3.7.1. Técnica	42
3.7.2. Descripción.....	42
3.7.3. Validación	44
3.7.4. Confiabilidad.....	45
3.8. Procesamiento y análisis de datos	45
3.9. Aspectos éticos.....	46
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	47
4.1. Resultados	47
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	47
4.1.2 Prueba de hipótesis.....	49
4.2. Discusión de resultados.....	53
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58

5.1. Conclusiones:	58
5.2. Recomendaciones:.....	59
REFERENCIAS	60
Anexos1: Matriz de consistencia.....	73
Anexos 2: Instrumentos de investigación.....	74
Anexo 3: Consentimiento Informado	76
Anexo 4: Autorización de pruebas psicológicas	78
Anexo 5: Autorización de la institución.....	80
Anexo 6: Formulario Google	81
Anexo 7: Constancia de Aprobación del Comité de Ética.	82

INDICE DE TABLAS

Número		Página
1.	Matriz de Operacionalización de las variables de Motivación y Satisfacción Laboral	41
2.	Categorías de motivación laboral	43
3.	Categorías de satisfacción laboral	44
4.	Variable Motivación y sus dimensiones	47
5.	Variable satisfacción laboral y sus dimensiones	48
6.	Análisis de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	49
7.	Análisis correlación entre motivación y satisfacción laboral	50
8.	Análisis de correlación entre motivación y la dimensión significación de la tarea	50
9.	Evaluación de la interconexión entre motivación y condiciones de trabajo	51
10.	Evaluación de la interconexión entre motivación y reconocimiento personal y/o social	52
11.	Evaluación de la relación entre motivación y beneficios económicos	53

INTRODUCCIÓN

En estos tiempos la estabilidad emocional del personal asistencial en la salud, es muy importante en los hospitales, dado que ellos están en permanente contacto con los pacientes, sin embargo hoy en día, no se le da el valor importante, por lo que se visualiza en ellos una conducta desagradable, que se manifiesta en la empatía hacia los pacientes, ya que la ausencia de motivación en el personal, crea una baja satisfacción laboral, y por esta razón la imagen institucional a su vez queda con una baja reputación.

Además de ello, si no se realizan charlas para reforzar la motivación, el personal presentará, desinterés en sus actividades, problemas de compañerismo, falta de empatía, inestabilidad emocional, todo ello se percibirá en el personal y la vocación de servicio se verá perjudicado, por consiguiente, es fundamental indagar y analizar la satisfacción laboral.

Por esta razón, se buscará saber si hay relación entre motivación y satisfacción laboral del personal asistencial de terapia física y rehabilitación del hospital de IV nivel, y conjuntamente vincular con sus dimensiones. Los resultados hallados permitirán reforzar la autoestima y la estabilidad emocional, por medio de charlas o capacitaciones sobre el clima laboral; así mismo implementar en el campo de investigación un gran aporte para la institución hospitalaria, teniendo en cuenta que en un futuro los hospitales sean más dinámico y exista más empatía y vocación de servicio, que todo centro de salud deberá tener.

Este estudio está constituido por cinco apartados: capítulo I, presenta la formulación del problema de investigación y los objetivos generales y específicos que dirigen esta investigación, además, se sustenta la justificación y se destacan las limitaciones.

El capítulo II, ofrece una visión integral del marco teórico, que comprende una síntesis de los antecedentes nacionales e internacionales que sustentan la investigación, así mismo los modelos teóricos, dimensiones y definiciones de los diferentes autores.

El capítulo III está conformado por la metodología, donde describe el tipo de población, las técnicas, los instrumentos y los procesos de análisis de datos. Se aplicó la “Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein”, adaptado en el Perú por Sandy Ventura, (15 ítems) y la “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)” de Sonia Palma (27 ítems).

El IV capítulo revela los resultados y análisis estadísticos para validar hipótesis, mientras que, en el capítulo final, sintetiza las conclusiones y recomendaciones significativas, además de las referencias y anexos.

RESUMEN

Esta indagación tiene la intención de determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en una muestra 100 de personal asistencial de terapia física y rehabilitación del hospital de IV nivel de Lima. Es de método hipotético-deductivo, de tipo de cuantitativo- básico, de diseño no experimental de corte transversal y correlacional. Se real. Se aplicó como instrumentos la Escala de Motivación Laboral (MLP) de Steers y Braunstein (1976) adaptado en el Perú por Ventura (2018) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma (2006). Los resultados obtenidos indican una correlación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral ($\rho = 0.409$; $p = 0.000 < 0.05$), confirmando la existencia de una relación entre ambas variables y se encontró que las dimensiones de la tarea ($\rho = 0.364$), con condiciones de trabajo ($\rho = 0.269$), con reconocimiento personal y/o social ($\rho = 0.355$) y con beneficios económicos ($\rho = 0.252$). Esto implica que a mayor motivación laboral mayor será la satisfacción laboral.

Palabras clave: motivación, satisfacción laboral, personal asistencia, terapia física.

ABSTRACT

This investigation intends to determine the relationship between motivation and job satisfaction in a sample of 100 physical therapy and rehabilitation care personnel at the IV level hospital in Lima. It is a hypothetical-deductive method, of a basic-quantitative type, with a non-experimental cross-sectional and correlational design. Be real. The Work Motivation Scale (MLP) by Steers and Braunstein (1976) adapted in Peru by Ventura (2018) and the Work Satisfaction Scale (SL-SPC) by Sonia Palma (2006) were applied as instruments. The results obtained indicate a positive and significant correlation between motivation and job satisfaction ($\rho = 0.409$; $p = 0.000 < 0.05$), confirming the existence of a relationship between both variables and it was found that the dimensions of the task ($\rho = 0.364$), with working conditions ($\rho = 0.269$), with personal and/or social recognition ($\rho = 0.355$) and with economic benefits ($\rho = 0.252$). This implies that the greater the work motivation, the greater the job satisfaction.

Keywords: motivation, job satisfaction, personal assistance, physical therapy.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema

Ahora cada institución hospitalaria cuentan con el área de terapia física, que se ocupa de ofrecer el servicio de rehabilitación, para ello la institución tiene que contar con el personal competente que se comprometa a ofrecer una buena asistencia de calidad, con el fin de obtener las metas anheladas; por consiguiente es importante que el personal asistencial de terapia física se sientan emocionalmente estables, que exista compañerismo y trabajo en equipo, que los coordinadores tengan liderazgo para saber manejar situaciones de tensión y frustración intercambiando conocimientos y fomentando el diálogo asertivo y así lograr aumentar la satisfacción laboral.

En cambio, a no presentar una satisfacción laboral favorable, el personal de terapia física perderá el interés por alcanzar los objetivos deseados, emocionalmente actuaran de manera irritable frente a un evento adverso en relación con el paciente, el personal evidenciara poca calidad de servicio, con baja producción y efectividad de trabajo, perderán el interés y el compromiso con sus pacientes, empezando ausentarse de sus centros de labores, en ocasiones padecerán de ansiedad y de estrés que afectara su relación de interacción con el entorno y sus vínculos familiares, suelen encontrar problemas a cada paso que dan, no cooperan con la institución y no respetan normas. La satisfacción laboral es considerada la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial, Morillo (2006).

Además, existen evidencias a nivel internacional sobre la baja satisfacción laboral donde Galián, et al. (2017), en una indagación elaborada en los hospitales públicos de España, hallaron 71,0% del personal de enfermería sufrió violencia no física de los usuarios, ocasionando un 28.8% de insatisfacción laboral extrínseca y un 22,4% de intrínseca. Se encontró que la satisfacción, tanto externa como interna, se vinculó de manera contrapuesta con la manifestación de violencia. Así mismo existen evidencia de nivel nacional donde Yslado et al.(2019) menciona sobre indagación ejecutada en dos hospitales, que un 35% del personal asistencial en salud exhibieron una mayor insatisfacción laboral, al mismo tiempo manifiestan menor satisfacción con respecto al salario.

Se ha observado que, en el hospital de IV nivel, el personal asistencial de terapia física y rehabilitación se hallan con baja satisfacción laboral, pierden el interés de su trabajo, hay una ausencia de compromiso hacia los pacientes, poca calidad de servicio sin empatía, hay baja producción y efectividad de trabajo, se ausentan en sus labores y llegan tarde, reaccionan con irritabilidad frente a situaciones de estrés o presión laboral, no hay compañerismo ni amabilidad entre colegas.

Esto puede deberse a la presencia de un clima laboral desfavorable, elevados niveles de estresores ocupacionales o bajo rendimiento motivacional del personal. Clima laboral a causa de que el personal de terapia física no tienen una comunicación asertiva para trabajar en equipo y solventar los problemas que se presenten; estrés laboral porque no tienen ambientes disponibles para ejercer sus funciones y exigen demanda de pacientes sin contar con espacios suficientes, así como el abastecimiento de equipos, además no realizan la entrega a tiempo de los materiales para el uso del personal y del ambiente, no cuentan con la flexibilidad de horarios, y presentándose con ello una ausencia de motivación laboral porque no tienen un reconocimiento de sus labores, no tienen una buena distribución de nivelación de escala salarial

o distribución de horas extras por igual, una falta de comunicación para expresar sus desacuerdos, no hay expectativas de progreso en el área de trabajo. Gelabert (2010) menciona que "la motivación laboral es lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano y que, dentro del ámbito laboral se alude al deseo del individuo a realizar un trabajo de lo mejor posible".

De continuar con el problema, el personal asistencial de terapia física y rehabilitación optará por trasladarse a otra red hospitalaria, con el fin de satisfacer sus necesidades y dejando en abandono la plaza que ocupan; por otro lado, se producirá una calidad de servicio perjudicial con respecto a la atención ofrecida hacia los pacientes, ocasionando quejas y malestares en ellos, sobre la atención que brinda el área de rehabilitación, por otro lado la institución tendrá una mala imagen, aumentando los niveles de insatisfacción de los pacientes que buscan una adecuada atención y calidad de servicio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre motivación y satisfacción laboral del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre motivación y la significación de la tarea del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima?

¿Cuál es la relación entre motivación y las condiciones de trabajo del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima?

¿Cuál es la relación entre motivación y el reconocimiento personal y/o social del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima?

¿Cuál es la relación entre motivación y los beneficios económicos del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima?

1.3. Objetivo de investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la motivación y la significación de la tarea del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima.

Determinar la relación entre la motivación y las condiciones de trabajo del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima.

Determinar la relación entre motivación y el reconocimiento personal y/o social del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima.

Determinar la relación entre motivación y los beneficios económicos del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta indagación es (Alderfer 2010) de ayuda para extender los conocimientos, con el propósito de comprobar la asociación entre motivación y satisfacción laboral en profesionales sanitarios del área de terapia física de un nosocomio de IV nivel de Lima, por medio de la propuesta teórica de McClelland y la teoría de los dos factores, porque se asocia con la motivación y satisfacción laboral; asimismo, con los resultados se darán sugerencias a las pendientes investigaciones, que se aproximan si la motivación es promotor de la satisfacción laboral.

1.4.2. Metodológica

Los datos estadísticos calculados son de gran interés, porque permite conocer el nivel de relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal sanitario de terapia física y rehabilitación. Contribuirá a dar información pertinente, con el fin de conocer el campo laboral y así lograr describir y analizar los objetivos por ambas partes, por ello los resultados permitirán mejorar o cambiar la problemática y dar solución a las condiciones del personal.

1.4.3. Práctica

Este estudio contribuye a nuevas tendencias, al comprobar la relación entre motivación y satisfacción laboral, por medio de los instrumentos específicos como la “Escala de Motivación Laboral (MLP)” y la “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, los cuales disponen de pertinentes evidencias de validez y confiabilidad, como características psicométricas adaptadas a la realidad peruana. Se brindará beneficios a la institución hospitalaria, porque revelará la realidad del profesional de terapia física, en sus puestos de trabajo, así mismo, conocer sus niveles de satisfacción laboral y como esta influye con la motivación que el personal manifiesta.

1.5. Limitaciones de la investigación

La primera barrera se debió a la ausencia de acceso a precedentes nacionales como internacionales, ya que las variables no se relacionan a la misma población de estudio, por lo que exclusivamente se logró tener una aproximación a la misma población, pero con las variables por separado.

La segunda barrera fue el uso del formulario Google, con la finalidad de no perjudicar o alterar el horario habitual del personal asistencial dentro de sus labores. Ocasionando la demora de 2 a 4 días para la recopilación la estadística.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes nacionales

En Cercado de Lima, Sánchez (2022) determinó el Nivel de satisfacción laboral en una muestra de 30 terapeuta físicos de una institución de salud. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo y descriptivo, con un diseño de estudio de casos y un análisis transversal. Empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario S20/23. Halló como resultado un 36,67% de satisfacción laboral, lo cual indica estar bastante satisfechos y un 46,7% indica estar algo satisfecho. Sobre las dimensiones el de supervisión fue 46,67% manifestándose como bastante satisfechos, en ambiente físico un 43,3% como bastante satisfechos, en prestaciones recibidas un 20% como bastante satisfechos, en satisfacción intrínseca 23,33% lo cual es muy satisfecho y un 26,67% en participación. Concluyendo que el 80,34% de los terapeutas físicos presentaron un nivel de satisfacción laboral de satisfecho de una institución de salud del Cercado de Lima.

De Lima Metropolitana, Tinoco (2022) determinó la asociación entre motivación y satisfacción profesional en una muestra de 76 enfermeras que trabajan en Pediatría de un nosocomio. Se emplearon dos escalas que midieron apropiadamente cada una de las variables de estudio. Fue una indagación básico, cuantitativo, descriptivo y no experimental. Halló que la motivación mostró una correlación positiva, con una intensidad muy elevada y estadísticamente significativa ($r = .907$; $p = .000$) con la satisfacción laboral. Por su parte, las dimensiones autonomía ($r = .388$), relevancia de la tarea ($r = .252$) y feedback ($r = .252$) guardaron asociación positiva e intensidad baja con la satisfacción profesional. Los participantes obtuvieron un grado medio de 40.79% de motivación, del mismo modo, la satisfacción laboral quedo representada por el nivel medio que alcanzó un 63.16%.

En Lima Sur, Villa (2022) determinó la correspondencia entre satisfacción profesional y determinantes de la motivación (intrínsecos y extrínsecos) con una muestra de 93 profesionales sanitarios de una institución de medicina de Pachacamac. Se hizo la indagación aplicada de enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional. Se administraron dos cuestionarios cuyos resultados fueron elevados con un 87.1% en la motivación; y en la satisfacción laboral un 93.5%. Por su parte, la motivación laboral guardó correlación directa, moderada y muy significativa ($r_s = .488$; $p = .001$) con la satisfacción laboral. Las dimensiones de satisfacción por el trabajo, competencia y promoción profesionales se vincularon de forma directa con la motivación intrínseca. Para terminar, las dimensiones vinculación interpersonal con los jefes y acompañantes, así como las particularidades extrínsecas del estatus se vincularon de forma directa con la satisfacción laboral.

En Apurímac, Ccosi (2021) estableció la asociación entre motivación y satisfacción laboral en una muestra de 94 trabajadores de salud de un nosocomio. El estudio empleó un diseño de investigación descriptivo, cuantitativo de análisis correlacional, para identificar patrones y relaciones significativas. Fueron empleadas dos escalas cuyos resultados publicaron que la motivación guardó una vinculación positiva y estadísticamente significativa ($r = .257$; $p = .012$) con la satisfacción laboral. No obstante, solo la dimensión necesidad de poder fue la que obtuvo correlación positiva, baja y significativa ($r = .231$; $p = .025$) con la satisfacción laboral. Obtuvo un 52% de nivel medio de motivación laboral; de igual forma, la satisfacción laboral estuvo representada por el nivel medio que adquirió un 76%.

En Lima Metropolitana, Camargo et al. (2020) identificaron durante la pandemia el nivel de satisfacción por factores organizacionales en una muestra de 230 fisioterapeutas que trabajan en un establecimiento de salud público o privado. Fue de estudio descriptivo de corte transversal. Realizaron una encuesta validada, índice descriptivo del trabajo (JDI). Obtuvieron

como resultados una mediana aritmética en sus dimensiones de 42.20 en compañeros de trabajo, un 37.90 en supervisión y 37.47 en trabajo en su empleo, lo cual indica a un nivel medio de satisfacción. De la misma manera una media con las dimensiones de sueldo actual de 11.32 y oportunidades de ascenso 10.66 lo cual indicó un puntaje mínimo en satisfacción. Concluyeron que los fisioterapeutas obtuvieron un nivel medio de satisfacción.

Montes y Díaz (2018) plasmaron una indagación acerca del nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras que laboran en el nosocomio de San Francisco en Ayacucho. Fue no experimental y cuantitativo de tipo correlacional. Fueron administradas dos escalas con 50 participantes como muestra. Como resultado, demostraron una asociación directa y moderada; estadísticamente significativa ($r=.488$, $p=.000$) de la motivación respecto a la satisfacción laboral. Referente a las dimensiones de la motivación y la satisfacción laborales evidenció relación moderada y significativa ($r=.425$, $p=.002$) con las dimensiones retroalimentación y la autonomía para la realización de la tarea ($r=.406$, $p=.003$); por su parte, reveló una correlación baja, directa y significativa ($r=.334$, $p=.000$) de la importancia de la función. Por el contrario, la satisfacción no mantuvo correlación con las dimensiones como la variedad de la tarea ($r=.049$, $p=.736$), y la identidad con la tarea ($r=.251$, $p=.079$), al no reportarse las evidencias suficientes para afirmarlo. En síntesis, la motivación mostró relación moderada y directa con la satisfacción laboral. Del mismo modo, guardaron correspondencia con la satisfacción laboral con las dimensiones de realización de la tarea, autonomía y retroalimentación.

Antecedentes internacionales

En Ecuador, Venegas et al. (2022) identificaron los grados de motivación y satisfacción en el trabajo con una muestra representativa de 200 enfermeros profesionales de un hospital de tercer nivel en Quito. Fue un estudio descriptivo, cuantitativo y transversal. Se administró dos

escalas cuyos resultados apuntaron que el 80% de participantes eran mujeres, entre los 31 a 40 años con mayor predominio; el 30% laboró en el servicio de hospitalización y el 38% laboró en jornada vespertina. Respecto a la motivación, quedó representada por el nivel medio con un 61%; del mismo modo, la satisfacción estuvo representada por el nivel medio con un 56%. La motivación guardó correspondencia estrecha con la satisfacción laboral; en otras palabras, los niveles de motivación fueron semejante a los niveles de satisfacción laboral reflejando que las funciones de los enfermeros fueron eficaces y productivas.

En Chile, Jiménez, et al. (2022) efectuaron una indagación para establecer la correspondencia en el contexto de las variables conflicto trabajo-familia, satisfacción profesional y bienestar en el trabajo, en profesionales de la salud. Fue un diseño metodológico no experimental y transversal, encuestando a 124 participantes empleando tres escalas cuyos resultados precisaron una vinculación significativa ($r=-.23$; $p<.05$), con la interacción entre el equilibrio trabajo-familia y satisfacción en el trabajo, versus al bienestar laboral en el entorno laboral ($r=.13$; $p>.05$). De igual forma, se presentó una vinculación significativa ($r=.55$; $p<.01$) entre satisfacción y calidad de vida laboral. Concluyeron que en las variables existió una correspondencia global, donde a menor tensión laboral-familiar, aumentará la satisfacción profesional.

En España, Río (2021) determinó el impacto del coronavirus sobre la motivación y satisfacción con una muestra de 70 profesionales de la salud de diversos hospitales públicos. Construyeron un instrumento que contuvo preguntas sociodemográficas y aspectos asociados al COVID-19; además de un cuestionario para evaluar la motivación y satisfacción de los trabajadores, obtuvieron que el 68.6% de participantes fueron mujeres, 22 y 56 años en edades, el 48.6% eran solteros y el 44.3% ocuparon el cargo de profesional de enfermería. El 60% del personal declaró un nivel de satisfecho en su puesto laboral; entre tanto, un 75.10% se auto

declararon satisfechos en su labor; las dimensiones mejor valoradas por el personal sanitario fueron la satisfacción en el trabajo y las relaciones sociales. La motivación obtuvo un nivel muy alto. Finalmente, concluyeron que la motivación no guardó correspondencia con la satisfacción, tratándose de variables independientes, cuyos cambios de puntajes de una variable no influye o altera los puntajes de la otra.

Rivera (2020) analizó el grado de satisfacción laboral intrínseca y extrínseca en una muestra de 30 terapeutas físicos del centro de salud público Hospital General Docente de Calderón frente a centros privados del DM Quito. Llevó a cabo un estudio observacional, de tipo descriptivo con diseño de corte transversal. Administró la aplicación de la escala de Warr Cook y Wall. Reveló un grado de 89.93 (satisfecho) de los centros privados del DM y un grado de 85.13 (moderadamente satisfecho) en el centro de salud público Hospital General Docente de Calderón. Concluyó que el tiempo laboral no modifica el grado de satisfacción laboral y que los factores intrínsecos se relacionan de manera significativa con la satisfacción con una intensidad alta y positiva con los centros privados en los fisioterapeutas.

En Chile, Alarcón, et al. (2020) determinaron el nivel de satisfacción y motivación laboral en una muestra de 35 profesionales matronas de los servicios de Neonatología, Ginecología y Obstetricia de un hospital. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal. Administraron dos escalas cuyos resultados estipularon que la motivación de los participantes se halló en un grado de medio a alto del 23%; de igual manera, la satisfacción laboral alcanzó niveles de medio a alto representado por el 23%, siendo el componente “condiciones físicas y/o materiales” el que obtuvo una elevada satisfacción. Por fin, el coeficiente de correlación fue de .659; concluyendo que la motivación mantuvo con la satisfacción laboral una vinculación directa y de intensidad moderada; en otras palabras, a elevados grados de motivación elevados grados de satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas

Definición

Motivación

Arrabal (2018) alude que la motivación es el poder de movimiento, que va dirigir la actitud hacia la labor, para efectuar un deseo u objetivo, con la finalidad de adaptarse. Lo cual Robbins y Judge (2009) precisa que un individuo para alcanzar sus metas deseadas se va a basar en ciertos procesos que tendrán una intensidad, dirección y persistencia impulsado por la motivación. Como menciona, Lévy-Leboyer (2003) que la motivación es una noción de dirección donde una persona busca un fin como objeto, y le dará un grado de intensidad ya sea mayor o menor según el esfuerzo que le proporcione. Conduciendo a la motivación como una energía interna según Morales y Pons (2002) que dicha situación activa e impulsa a la persona a trabajar con el fin de obtener un resultado favorable generando un compromiso con su trabajo u organización donde se desarrolla. Por ello, Delgado (1999) reafirma dicho concepto que las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar, unos esfuerzos, que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de compensar algún tipo de necesidad y/o expectativa.

Steers et al. (2003) alegan que la motivación laboral constituye una “fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una conducta en particular que le generará una recompensa de satisfacción en sus necesidades y a su vez favorecerá a la sociedad”, dicha motivación será determinado por el valor y la creencia del efecto de sus esfuerzos (positivo o negativo), de alguna manera contribuirán significativamente al logro de una meta (García, 2008); si una persona se siente incompetente, creerá que su esfuerzo no tendrá efecto o sino muestra interés en una tarea, no estará motivado para poder realizarla (Naranjo, 2009); porque existen factores que provocan, controlan y mantienen el

comportamiento humano en un sentido específico e involucrado, motivando así los procesos administrativos, incluso influyendo en el comportamiento de los sujetos, fundamentado en el conocimiento de "qué hace que la gente funcione" (Stoner, 1996); por tal razón se entiende el motivo como una cierta disposición, pero con una matriz de actividad, con la espera de una expectativa favorable de alcanzar un determinado objetivo organizacional (Veliz, 1996).

La motivación laboral está determinada por dicha conducta de la persona en el campo laboral, si existe un ambiente positivo, agradable, con interacciones sociales favorables, y respeto al personal, se hallará un impulso en la persona para realizar acciones para su beneficio propio o para los demás. Porque las personas tienen metas de autorrealización y superarse con el objetivo de compensar sus necesidades para desarrollarse en el ámbito laboral.

Satisfacción laboral

Gonzales (2006) teoriza a la satisfacción laboral como la consecuencia de la suma de todos los comportamientos que una persona posee frente a una función destinada dentro de una organización. Por las características que emita el pueblo y como es considera su labor, van a ser definidas las actitudes. Por tal razón, Robbins (2009) lo puntualiza como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Cuando la persona hace referencia de las cualidades del trabajador, es importante saber que se refiere a su satisfacción del trabajo. Además, Locke (1976) afirma que un estado emocional positivo y placentero es resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Es una emoción de dicha, o felicidad que perciben los empleados en el contexto profesional. Del mismo modo, Muñoz (1990) especifica que es un sentimiento positivo que experimenta una persona, por el hecho de realizar un trabajo

que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro de una organización que le resulta atrayente y por el que percibe una serie de compensaciones psicosocioeconómicas acordes con sus expectativas. Por último, Loitegui (1990) hace mención que dependerá de las características de la persona y la del ambiente laboral donde ejecuta su labor, para obtener un acúmulo de satisfacción global que la persona obtendrá, frente a todos los componente y situaciones que de alguna manera estarán sujetas a los aspectos parciales de la satisfacción.

La satisfacción laboral se define como “la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral” (Palma, 2005) toda persona de alguna manera tendrá la probabilidad de fortalecer su destreza y capacidad, obteniendo resultados satisfechos. A su vez es muy importante que la organización otorgue beneficios y reconozca todo esfuerzo realizado por el trabajador, lo cual ayudará al sujeto a seguir explorando, ejecutando sus habilidades competentes y destrezas con la necesidad de sentirse satisfechos (Chiang, 2010), en tal medida la persona va a desarrollar actitudes positivas en su puesto de trabajo, pero una persona insatisfecha mostrará actitudes negativas frente a ello. Por esta razón, es muy favorable fomentar un buen clima laboral y empatía entre los colaboradores y un buen desempeño de manera individual para una mejora continua. (Castellanos, 2010), basándose en la perspectiva favorable o desfavorable de los colaboradores sobre su trabajo que será expresado por el grado de concordancia entre su expectativa del trabajo frente a las recompensas que recibe de ella, así como las relaciones interpersonales y el estilo de gestión (Morillo, 2006) dará una respuesta afectiva y emocional, y que el afecto hace referencia a una sensación de gusto o disgusto. De acuerdo con esto, la satisfacción laboral es la medida, en que una persona obtiene placer en su trabajo (Muchinsky, 1994).

En síntesis, la satisfacción laboral es una respuesta conductual que cada persona manifiesta en su área de trabajo, por el entorno social y personal, a su vez pueda expresar sus deseos de manera liberada, sin ser vulnerado de sus derechos, obteniendo la oportunidad de demostrar sus destrezas y habilidades en el campo laboral, logrando que la persona se encuentre satisfecho con el rol que ejecuta dentro de la empresa y ser recíproco con ella, teniendo como resultado positivo a nivel emocional y espiritual en la vida cotidiana del trabajador.

Perspectivas teóricas

Teorías de la Motivación

Teoría de las necesidades de McClelland

McClelland (1989) menciona que toda persona tiene tres motivadores, dominantes sin importar el género, o edad, que va depender de su cultura y experiencia, por lo que plantea las siguientes necesidades: La necesidad de logro. Para McClelland (1989) el logro es la necesidad más apropiada y con mejores resultados para la realización de actividades que tengan un cierto nivel de complicación. Por otro lado, la necesidad de Afiliación. De acuerdo con McClelland (1989) esta es la necesidad basada en la interacción que tiene una persona con otras personas dentro del trabajo, sin embargo, estas temen la desaprobación de sus compañeros, siendo un pensamiento recurrente el querer saber cuál es la opinión que los demás tienen de él. Por último, la necesidad de poder, en términos de McClelland (1989), señala que la necesidad de poderse expresa cuando las personas intentan influir en los sucesos que los rodean.

Teorías X y Y

McGregor, (2006) sustenta dos condiciones sobre tod(as las personas: la primera negativa, denominada teoría X, y la segunda positiva, denominada teoría Y. Luego de observar

la forma como los gerentes frecuentan a sus empleados, McGregor considera que el comportamiento del empleador hacia sus subordinados se moldea de acuerdo a un conjunto de proposiciones. Según la Teoría X, las cuatro proposiciones del gerente son: A los colaboradores les disgusta la actividad laboral, y tratarán de evitarlo lo máximo posible. Asimismo, debido a que les desagrada la actividad laboral, por conseguir sus objetivos son coaccionados, controlados o amenazados con castigos. Por lo tanto, los empleados evitarán en la medida de lo posible asumir responsabilidades y buscarán instrucciones formales. Por lo demás, los empleados ponen su propia seguridad por encima de todos los demás factores en el trabajo y no parecen ser demasiado ambiciosos.

Contrariamente a estas nociones adversas, McGregor indicó cuatro condiciones, la denominó teoría Y. De acuerdo con esto, los trabajadores pueden laborar naturalmente, así como descansar y jugar. Además, las personas son guiadas y controladas en el trabajo hacia sus metas. De esta manera, la gente común puede aprender a asumir responsabilidades e incluso exigirlos. Como tal, la habilidad para tomar decisiones innovadoras se encuentra extendida entre el público y no en la gerencia administrativa de preferencia.

Teorías de la Existencia, Relación y Crecimiento

Alderfer (2010) menciona que la teoría es denominada ERC, porque existe tres grupos de necesidades básicas: los cuales son la existencia, la relación y el crecimiento. Las fisiológicas y las de seguridad son descritas por el grupo de existencia según las necesidades de materiales básicas para la supervivencia, consideradas por Maslow. Las necesidades relacionales conforman el segundo grupo: la intención de conservar relaciones humanas significativos provoca que el ser humano necesite interactuar socialmente, para estar satisfechos y encajar con el medio externo de toda necesidad social. Finalmente, Alderfer identifica la necesidad de

crecimiento: al progreso personal que se tiene como anhelo en el interior. Este abarca los componentes internos y los rasgos de autorrealización.

La teoría ERC muestra que varias necesidades pueden estar activas a la vez, y al suprimirse las necesidades principales de la satisfacción, se potenciará la aspiración de satisfacer las necesidades mínimas. Asimismo, contiene dimensiones de frustración y regresión. Se ha observado que cuando se frustran las necesidades de orden superior, se estimula y aumenta el anhelo del sujeto de compensar las necesidades de orden inferior. Por ejemplo, la incapacidad para satisfacer las necesidades sociales puede aumentar el anhelo de obtener más dinero o mejores condiciones de actividad laboral. Es así como, los contratiempos pueden conducir a un retorno a una demanda más baja.

Teoría de la fijación de metas

Locke (1960) señala que las intenciones de trabajar por una meta son un motivador laboral importante. En otros términos, el propósito de decirle a los empleados que hagan y cuántos esfuerzos tiene que invertir. Puesto que si los objetivos complejos, sí se admiten, crean un mayor beneficio que las específicas ya que estas incrementan solos el rendimiento. La retroalimentación orienta hacia un mejor desempeño que la ausencia de esta. Los objetivos específicos y desafiantes conducen a mejores resultados que un propósito general de hacer “el mejor papel”.

La naturaleza muy específica de la meta actúa como una motivación interna. De la misma manera se puede aseverar que cuanto más complejo sea la meta, se eleva el desempeño. Para un mayor rendimiento, más difícil tendría que ser el objetivo. Cuando alguien acepta una tarea difícil o complicada, se aferra a esta hasta que la culmine, la reduce o la abandona. Los individuos se desempeñan mejor en la medida que reciben retroalimentación ya que reconocer

y diferencian entre lo que hacen y quieren hacer, lo que indica un resultado al avance de sus metas, actuando como una pauta para la conducta. Algunas retroalimentaciones (comentarios) son más poderosas que otras; se ha verificado que la retroalimentación de fuentes externas no es tan poderosa como la retroalimentación desde la perspectiva del empleado.

Teoría de las expectativas

Vroom (1964) testifica que la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa de que al acto seguirá cierto resultado que el individuo encuentra atractivo. Argumenta que la personas van a procurar a sentirse más motivados si piensan que obtendrán buenas evaluaciones de desempeño. Declaración de que las recompensas como bonos, aumentos y promociones están disponibles en la organización por un buen desempeño, y que esas recompensas están alineadas con los objetivos individuales. Por esta razón, se encontrará tres relaciones de la teoría: En primer lugar, tenemos al esfuerzo en relación con el rendimiento. Ya que existe la posibilidad percibida de aplicar un esfuerzo dado producirá un resultado. La segunda relación entre desempeño y recompensa es una expresión de la creencia de una persona de que desempeñarse a cierto nivel conducirá al resultado deseado. Finalmente, se trata la dependencia entre las metas personales y las recompensas, que son el nivel de la cual permiten satisfacer las necesidades o metas de un sujeto, además del atractivo que tienen para él.

Teorías de la satisfacción laboral.

Teoría del factor dual

Herzberg, (1978) menciona “que las personas cuando se sienten bien con su trabajo son significativamente distintas que cuando se sentían, ciertas características se relacionan constantemente con la satisfacción laboral y otras con la insatisfacción laboral. Los factores

intrínsecos, como el progreso, reconocimiento, responsabilidad y logros, están vinculados con la satisfacción, los factores que producen la satisfacción laboral son distintos que los que llevan a la insatisfacción. Denominando a los factores de higiene a las condiciones del trabajo, como calidad de la supervisión, salario, políticas de la compañía, condiciones físicas del trabajo, relaciones con los demás y seguridad laboral. Cuando son adecuados, las personas no se sentirán insatisfechas, aunque tampoco estarán satisfechas. Si queremos motivar a las personas en su puesto, Herzberg recomienda acentuar los factores relacionados con el trabajo en sí o con sus resultados directos, como oportunidades de ascender, oportunidades de crecer como persona, reconocimiento, responsabilidad y logros, que son las características que ofrecen una remuneración intrínseca para las personas”.

Teoría de la discrepancia

La teoría de Lawler (1973) sobre la discrepancia dice que existe entre las necesidades del trabajador y lo que podría conseguir de su trabajo, se da producto de la satisfacción y/o de la insatisfacción del trabajador, lo cual dependerá de la conexión que existe en diferentes situaciones, entre las habilidades del colaborador y de las habilidades necesarias para el puesto, o entre las necesidades de la persona, los valores y las recompensas que otorga el trabajo.

Lawler (1973) argumentó que la satisfacción laboral es impulsada por la equidad de la remuneración recibida por el individuo y la remuneración recibida por los colegas de trabajo. Esto quiere decir que el empleado hace un doble análisis: primero, entre su propio rendimiento y capacidades y entre lo que piensa merecer. Segundo, analiza lo que otras personas dan y reciben de tu trabajo. Esta diferencia crea frustración.

Teoría de las características del puesto de trabajo

Glisson y Durick (1988) investigaron conjuntamente la posibilidad de manejar distintas variables agrupadas en tres cualidades: empleado, puesto y particularidades organizacionales. Alegan que las actividades laborales son estupendas predictoras de la satisfacción laboral, las particularidades de los coadjutores son débiles y las particularidades organizacionales son moderadas. Sus hallazgos respaldan el énfasis tradicional que determina las características del empleo.

Por ello, como medio para aumentar la satisfacción laboral, se propone modificarlo para que sea más atrayente y consentir aumentar la suma y eficacia de sus efectos. Esto se logra cambiando la naturaleza de su trabajo y tareas. La teoría que más ha influido a la hora de explicar cómo afectan las características del trabajo a la gente es la teoría de las características del puesto de trabajo de Hackman y Oldham (1975).

Teoría de los sucesos situacionales

Quarstein y Glassman (2010) resaltan las particularidades y los sucesos situacionales son dos componentes principales de esta teoría. Podemos señalar al sueldo, las procedencias de desarrollo, las circunstancias laborales, las capacidades de la empresa y la inspección son perteneciente a las particularidades situacionales. Antes de aceptar un trabajo, las personas tienden a evaluar los detalles de la situación. Los eventos de la situación tienden a evaluarse después de que se acepta el puesto de trabajo.

Vamos a encontrar positivos y negativos. Como ejemplo de los eventos positivos se otorgará a los trabajadores un descanso de las horas extra o instalar un microondas en el ambiente laboral. Los ejemplos de incidentes negativos abarcan correos electrónicos, comentarios desagradables de colegas y, a menudo, fotocopiadoras rotas.

Por lo tanto, confirmaron que la satisfacción laboral completa es lograda por la unión de las particularidades y los eventos situacionales, estos resultados se confirmaron mediante una hipótesis de indagación que realizaron los autores, es considerado un predictor que revela la satisfacción laboral completa, que cualquiera de los dos factores por sí solo.

Teoría del Ajuste en el trabajo

Por último, Dawins (1994) indica que un trabajador distingue su trabajo como satisfactorio al existir una relación estrecha entre los refuerzos (premios) de la organización, juntos a los valores que el trabajador busca satisfacer por medio de la actividad (estatus, comodidad, seguridad, logro y autonomía). Asimismo, cuando las habilidades de un individuo están vinculadas a los requisitos del trabajo, es más probable la satisfacción laboral.

La medición de la satisfacción laboral se puede realizar de forma unidimensional o multidimensional (Navarro y Pérez, 2008). El primero evalúa la satisfacción laboral como una cualidad frecuente hacia la actividad laboral a través de un cuestionario global al empleado. El enfoque multidimensional, por otro lado, considera un cúmulo de factores medibles para automatizar la categoría de satisfacción laboral de un sujeto. Se ha comprobado que ambos enfoques son equivalentemente válidos, a pesar de las discrepancias en complejidad.

Dimensiones

Motivación

Con base teórica según McClelland (1989) Sustenta que todo ser humano conserva una necesidad de logro (esfuerzo de tener éxito), una necesidad de poder (influencia y control sobre otros para lograr un desempeño efectivo) y una necesidad de pertenencia (construir relaciones interpersonales):

- Necesidad de logro o realización: Es resolver mejor las dificultades; siempre y cuando el individuo perciba que no es demasiado fácil para ser un verdadero desafío ni demasiado imposible para sentirse frustrado con ello. Caracterizado por el impulso por sobresalir, por lo cual se empeña en su trabajo para alcanzar sus metas propuestas, ante lo cual asume responsabilidades para su propio éxito involucrándose de forma activa en sus actividades que en sí mismas le genera bienestar en su presente y seguras recompensas en su futuro, al presentar esta característica el colaborador estará más motivado frente a oportunidades de retroalimentación, de desarrollo profesional y de asimilación de obligaciones (McClelland, 1974).
- Necesidad de poder: Es de ser capaz de intervenir en los otros y, por lo tanto, llevarlos a comportarse de formas en las que normalmente no se comportarían. Estos individuos necesitan sentir que alguien va a hacer algo por ellos más allá de su voluntad. Para lograr compensar esta necesidad las personas se preocupan por tener cierto nivel en la jerarquía organizacional o algún instrumento que les otorgue facultades para dirigir el comportamiento de los demás (McClelland, 1974).

Así mismo, Romero (1991) define la motivación de poder como una red de conexiones cognitivo - afectivas relacionadas con el control de nuestra propia conducta y la conducta de los otros. Porque impulsa a los individuos a controlar a los demás, a manipularlos, a dirigirlos para que se comporten de manera que se adapten a sus propios propósitos, a influenciarlos para que hagan algunas cosas y no otras.

- Necesidad de afiliación: consiste en una “forma de conducta social que responde a un impulso que se satisface mediante la creación y disfrute de vínculos afectivos con otra u otras personas. La meta perseguida es la de alcanzar una relación basada en una amistad recíproca” (McClelland, 1974, p. 27).

De igual forma, Romero (1991) señala que es una red de conexiones cognitivo-afectivas asociadas a buenas actitudes hacia uno mismo y hacia los demás. Porque lleva a una persona a desarrollar relaciones interpersonales placenteras, el deseo y búsqueda de ser amado, es decir, de dar y recibir afecto.

Satisfacción laboral

La investigación de Palma (2005) sugiere que la satisfacción laboral se caracteriza por poseer cuatro dimensiones dentro de su escala de las cuales son:

- Significación de la tarea: implica la capacidad para realizar funciones considerando atribuciones concernientes con el trabajo personal que implican el esfuerzo, logro, ecuanimidad y/o contribución material. Conjuntamente, argumenta que el desempeño de un empleado en su trabajo diario puede juzgarse mejor en el lugar de trabajo. Al mismo tiempo, se requiere capacitación en el uso de habilidades y destrezas acordes al perfil del puesto en el liderazgo efectivo; esta es la competitividad de un colaborador en el progreso de sus actividades, que corresponde a su puesto.
- Condiciones de trabajo: Estimación de la actividad laboral en presencia o ausencia de las normas que regularicen la diligencia de trabajo. Asimismo, menciona que las instalaciones son herramientas que favorecen el progreso de la ocupación frecuente del empleado, a través de las cuales cuentan con la iniciativa de la persona. De igual forma, existen condiciones físicas para el confort tales como: temperatura, iluminación, limpieza y espacio.
- Reconocimiento personal y/o social: en el Tendencia a valorar el contexto laboral del reconocimiento de las personas relacionadas con el trabajo con respecto al desempeño laboral o por su influencia en los resultados indirectos. Al mismo tiempo, menciona que

el empleado elige un trabajo en el que pueda utilizar sus habilidades y capacidades y el trabajo que se le asigna es un desafío constante para todo ser humano. Es deseable que, con el apoyo de su trabajo, las personas puedan conseguir sus metas y sueños más profundos y que alguien de la empresa esté ahí para decirles que están bien, para que se sientan motivados a seguir mejorando como individuos y como trabajador ejemplar.

- Beneficios económicos: Por medio de los incentivos económicos y aspectos de compensación existirá la disposición para laborar como resultado del desempeño en el puesto asignado. Además, señalo que los salarios y los impuestos son un favor que las organizaciones conceden a sus empleados como condecoración por su servicio. El salario tiene un gran impacto en el bienestar en el trabajo, ya que admite al trabajador satisfacer sus necesidades fisiológicas; por lo tanto, con una mayor compensación económica, generará en el trabajador una mejor producción para la empresa y estar satisfechos con los logros alcanzados en su día a día.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ho: Existe relación entre motivación y satisfacción laboral del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima.

2.3.2. Hipótesis específicas

He1: La motivación se relaciona con la significación de la tarea del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima.

He2: La motivación se relaciona con las condiciones de trabajo del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima.

He3: La motivación se relaciona con el reconocimiento personal y/o social del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima.

He4: La motivación se relaciona con los beneficios económicos del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Es de método hipotético - deductivo, porque están sujetas a comprobación real, y si hay concordancia con los hechos, verificando o no su verdad; lo cual comienza con una hipótesis a fin de ser contrastadas o rechazadas y a su vez son propuestos por datos racionales y normas deductivos, que son derivados de los principios y leyes (Rodríguez, et al. 2017).

3.2. Enfoque investigativo

El estudio utiliza métodos cuantitativos, basado en datos numéricos, aplicando técnicas estadísticas para analizar datos y validar hipótesis. Teniendo en cuenta el registro, la medición de parámetros, la recopilación de frecuencias, los datos demográficos (Hernández, et al. 2014).

3.3. Tipo de investigación

Es básico de nivel correlacional, para ver si existe o no correlación entre las variables, asimismo analizar dichas variables (Hernández et al. 2014).

3.4. Diseño de investigación

Estudio no experimental, caracterizado por su rigor sistemático y basado en evidencia empírica, pues las variables independientes no se adultera porque ya han sucedido y es de corte transversal al recopilar datos en un momento actual. La intención es analizar las frecuencias y relación en un instante dado y además describir las variables sin intervención y tales asociaciones son apreciadas como surgieron en su ámbito nativo (Hernández et al.,2014)

3.5. Población, muestra y muestreo:

Población

Según Tamayo (2004) representa el dominio de entidades que componen un fenómeno que son determinados por ciertas características. Por ello la población está constituida por 135 profesionales asistenciales de terapeutas físico de rehabilitación que trabajan en un hospital de IV nivel de Lima.

Muestra

Tamayo (2004) menciona que, a partir de la población cuantificada para una investigación, se determinó la muestra, que es considerada representativa de la población. Se desarrollo como muestra a 100 profesionales de terapéuticos físicos que trabajan en el hospital de IV nivel de Lima, Dicha cantidad se obtuvo por medio de la siguiente formula:

$$n = \frac{135 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(135 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 100.0$$

Siendo:

N= Población

Z²=1.96

p=0.5

q=0.5

e²=0.05

Muestreo

Ñaupas (2018) menciona que es un procedimiento de unidad de estudio, porque va conformado por una muestra, a fin de recoger los datos para la investigación. Fue no probabilístico convencional porque se seleccionó a las unidades muestrales que se presentaron de manera voluntariamente considerando los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Profesional terapeuta físico de rehabilitación de un hospital de IV nivel.
- Profesional asistencial que de su conformidad a través del consentimiento informado para dicho estudio.
- Profesional asistencial damas y varones.

Criterios de exclusión:

- Profesional asistencial que se niega intervenir en el estudio.
- Profesional asistencial con descanso vacacional y/o de alguna licencia.

3.6. Variables y operacionalización**Variable Motivación laboral*****Definición conceptual***

La motivación laboral constituye “una fuerza que energiza el comportamiento del ser humano para dirigirlo hacia una conducta en particular que le generará una recompensa que satisface sus necesidades en el desarrollo del ser humano, lo cual también favorece a la sociedad” (Steers et al., 2003).

Definición operacional

Se medirá por medio de la “Escala Motivación Laboral” de Ventura (2018) presentando las subsiguientes dimensiones:

- Logro.
- Poder.
- Afiliación.

Variable Satisfacción laboral

Definición conceptual

La satisfacción laboral es la “predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral” (Palma, 2006).

Definición operacional

Se medirá a través de la “Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC)” de Palma (2006) presenta las subsiguientes dimensiones:

- Significancia de tareas.
- Condiciones de trabajo.
- Reconocimiento personal y/o social.
- Beneficios económicos.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables de motivación y satisfacción laboral.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS Y VALORES	NIVEL Y RANGO
MOTIVACIÓN	Logro	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad personal. - Asumen riesgos, son ambiciosos. - Resistentes a estrés. 	1,4,7,10 y 13	ESCALA ORDINAL Frecuentemente (5) A veces (4) Neutro (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Nivel bajo [5-11] Nivel medio [12-18] Nivel alto [19-25]
	Poder	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestran empatía. - Muestran iniciativa. - Expresión emocional. - Influencia social. 	2,5,8,11 y 14		Nivel bajo [5-11] Nivel medio [12-18] Nivel alto [19-25]
	Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> - Cultivan relaciones duraderas. - Mantienen vínculos sociales. - Disfrutan de un ambiente cordial. - Trabajo en equipo. 	3,6,9,12 y 15		Nivel bajo [5-11] Nivel medio [12-18] Nivel alto [19-25]
SATISFACCIÓN LABORAL	Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración y asociación de tarea. - Rendimiento laboral. - Aptitudes y productividad. 	3,4,7,18,21,22,25 y 26	ESCALA ORDINAL Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Promedio (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Muy satisfecho [37 o más] Satisfecho [33 a 36] Promedio [28 a 32] Insatisfecho [24 a 27] Muy insatisfecho [23 o menos]
	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura y labor cotidiana. - Comodidad en el trabajo. - Distribución y ambiente físico favorable. 	1,8,12,14,15,17,20,23 y 27		Muy satisfecho [41 o más] Satisfecho [35 a 40] Promedio [27 a 34] Insatisfecho [20 a 26] Muy insatisfecho [19 o menos]
	Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> - Apreciación con la empresa y el jefe. - Apoyo moral. - Relaciones interpersonales. - Apreciación valorativa. 	6,11,13,19 y 24		Muy satisfecho [24 o más] Satisfecho [19 a 23] Promedio [18 a 20] Insatisfecho [12 a 17] Muy insatisfecho [11 o menos]
	Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivo regular o adicional. - Oportunidad de ascenso. - Calidad de trabajo. 	2,5,9,10 y 16		Muy satisfecho [20 o más] Satisfecho [16 a 19] Promedio [11 a 15] Insatisfecho [08 a 10] Muy insatisfecho [7 o menos]

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.7.1. Técnica

Se realizó a través de la aplicación de métodos psicométrico. Según Rey (1973) esta técnica es definida como un “procedimiento estandarizado compuesto por ítems seleccionados y organizados, concebidos para provocar en el individuo ciertas reacciones registrables; reacciones de toda naturaleza en cuanto a su complejidad, duración, forma, expresión y significado”.

3.7.2. Descripción

Primer instrumento

En los Estados Unidos, Steers y Braunstein crean la Escala de Motivación Laboral (MLP) hacia el año 1976. En el año 2000, Sonia Palma, psicóloga peruana, decidió adaptarlo en una muestra de adultos y en el año 2018 fue adaptado por Ventura.

Dicho instrumento lo integran en general 15 ítems y pretende valorar el grado de motivación general, en base a sus tres dimensiones: tenemos motivación de logro, poder y afiliación dentro del contexto laboral; se puede ser administrado de manera conjunta o personal, considerando una duración estimada de 15 minutos.

Desde los 16 años en adelante se puede aplicar. Se recurre al uso de una plantilla de corrección para proceder con la calificación de la prueba. Las respuestas son de alternativa tipo Likert, que empieza desde frecuentemente (5) hasta nunca (1). La interpretación es normativa por medio de baremos percentilares.

Tabla 2*Categorías de motivación laboral*

Niveles	Dimensiones			Nivel general Motivación
	Logro	Poder	Afiliación	
Muy alto	[23 a más]	[19 a más]	[19 a más]	[59 a más]
Alto	[21 a 22]	[18]	[17 a 18]	[56 a 58]
Medio	[20]	[16 a 17]	[15 a 16]	[52 a 55]
Bajo	[19]	[13 a 15]	[13 a 14]	[45 a 51]
Muy bajo	[18 a menos]	[12 o menos]	[12 o menos]	[44 o menos]

Segundo instrumento

En el Perú, Sonia Palma Carrillo crea en el año 2006 la “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, compuesta en general por 27 ítems dividido en cuatro componentes: como la significación de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos, mediante los cuales buscan evaluar los rangos de la satisfacción laboral. Se administra de manera personalizada o colectiva a trabajadores a partir de los 18 años, con una duración estimada de 15 minutos.

Se recurre al uso de una plantilla de corrección para proceder con la calificación de la prueba. Las respuestas son de alternativas de tipo Likert, empieza de total acuerdo (5) hasta total desacuerdo (1). La interpretación es normativa por medio de baremos percentilares.

Tabla 3*Categorías de la satisfacción laboral*

Niveles	Dimensiones				Satisfacción laboral
	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos	
Muy satisfecho	[37 o más]	[41 o más]	[24 o más]	[20 o más]	[117 o más]
Satisfecho	[33 a 36]	[35 a 40]	[19 a 23]	[16 a 19]	[103 a 116]
Promedio	[28 a 32]	[27 a 34]	[18 a 20]	[11 a 15]	[89 a 102]
Insatisfecho	[21 a 27]	[20 a 26]	[12 a 17]	[8 a 10]	[75 a 88]
Muy insatisfecho	[20 o menos]	[19 o menos]	[11 o menos]	[7 a menos]	[74 o menos]

3.7.3. Validación**Instrumento 1**

Steers y Braunstein (1976) analizaron la validez convergente y discriminante al ser calificado por cuatro jueces que finiquitaron en su juicio una correlación interna de entre .74 y .85. Así mismo, Palma (2000) válido con una correlación lineal de Pearson, con valores de .51; .55 y .58 para las dimensiones poder, logro y afiliación lo cual se consideró valores significativos.

De igual forma, Ventura (2018) realizó una adaptación en el Perú, donde obtuvo evidencias de validez de constructo con análisis factorial confirmatorio por medio de método de cuadrados mínimos no ponderados, el índice de bondad de ajuste (GFI=.962), el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI=.944), y el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0864); el ajuste comparativo por medio del ajuste normado ((NFI=.940); y el ajuste parsimonioso (PNFI=.747), obteniendo factoriales estandarizadas de tres

factores estimando valores factoriales de .537 a .768 para necesidad de logro, de .454 a .682 para necesidad de poder, y de .450 a .641 para necesidad de afiliación.

Instrumento 2

Palma (2005) adquirió evidencias de validez de constructo donde KMO fue de .852, el resultado de la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó un valor de 10161.40 de significación de .00, evidenciando que no se trata de una matriz de identidad; se obtuvo 46% de varianza acumulada, obteniendo cuatro factores extraídos.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1

Palma (2006) lo adaptado mediante el coeficiente alfa de Cronbach con un valor de .86 lo cual, para las dimensiones de poder, logro y afiliación fueron de .91; .61 y .56. posteriormente, Ventura (2018) obtuvo una consistencia interna por medio del coeficiente Omega, el cual reporta índices para cada uno de los factores, en logro fue de .785, para poder fue .613 y para afiliación fue de .657.

Instrumento 2

Palma (2005) la confiabilidad obtenida fue mediante el método de consistencia interna del coeficiente Alfa de Cronbach siendo este un valor de .84, y con los métodos de mitades con el coeficiente de Guttman siendo el valor igual a .80.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se generó una petición de autorización al jefe médico fisiatra de Medicina Física y Rehabilitación de un hospital de nivel IV de Lima, con la intención de emplear los instrumentos: La “Escala de Motivación Laboral (MLP)” y la “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)” al personal asistencial. Después de obtener el permiso, se aplicaron

las encuestas por Google Forms, sin perjudicar horarios el trabajo, del personal asistencial, para proceder con llenado de las escalas y así mismo la presentación del consentimiento informado y su respectivo llenado, administrado con una duración de 40 minutos, y al finalizar la evaluación se agradeció por la participación a al estudio.

Después de esto, se construyó una base de datos de las variables, incorporando los puntajes totales y por dimensiones, al contar con una muestra de 100 profesionales asistenciales en salud y obtener una distribución normal de p menor a .05. Así mismo, se efectuó el análisis estadístico a través del *Software Statistical Packege for Social Sciences* (SPSS) versión 25, lo que permitió hallar datos estadísticos que determinaron la correlación de los puntajes de motivación y satisfacción laboral (Borrego2008) la estadística inferencial “plantea y resuelve el problema de establecer previsiones y conclusiones generales sobre una población a partir de los resultados obtenidos de una muestra, su construcción y estudio están basados en el cálculo de probabilidades” .

3.9. Aspectos éticos

Dentro del marco ético se aplicó los preámbulos de la Declaración de Helsinki, respetando la confidencialidad y mantienen en absoluta reserva la identidad de los participantes; Asimismo se les informó y se le pidió el consentimiento informado al personal asistencial encuestado. En adición el comité de ética evaluó y aprobó el estudio, conforme a los criterios establecidos, de forma similar se logró obtener aprobación y permiso de la institución y de los autores de los instrumentos psicométricos.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Variables estudiadas:

Tabla 4

Niveles de la motivación y sus dimensiones del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima

Niveles	Dimensiones							
	Logro		Poder		Afiliación		Motivación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	12	12.0	3	3.0	3	3.0	-	-
Bajo	12	12.0	30	30.0	3	3.0	21	21.0
Medio	37	37.0	27	27.0	18	18.0	21	21.0
Alto	33	33.0	6	6.0	15	15.0	18	18.0
Muy alto	6	6.0	34	34.0	61	61.0	40	40.0

Nota: M=57.51; D. E= 5.555

El 40% del personal asistencial presentaron un nivel muy alto de motivación, seguido de un 21% que obtuvieron tanto un nivel bajo como un nivel medio, y el 18% evidenciaron un nivel alto. En cuanto a la dimensión logro el nivel con mayor porcentaje fue medio (37%); para la dimensión poder el nivel con mayor porcentaje fue bajo (30%) y para la dimensión afiliación el nivel con mayor porcentaje fue muy alto (61%).

Tabla 5

Niveles de la satisfacción laboral y sus dimensiones del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima

Niveles	Dimensiones									
	Significació n con la tarea		Condicione s de trabajo		Reconocimient o personal y/o social		Beneficios y economicos		Satisfacció n laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy insatisfeh o	-	-	-	-	3	3.0	-	-	3	3.0
Insatisfeh o	-	-	21	21.0	24	24.0	9	9.0	12	12.0
Promedio	19	19.0	58	58.0	33	33.0	24	24.0	28	28.0
Satisfecho	26	26.0	21	21.0	30	30.0	47	47.0	46	46.0
Muy satisfecho	55	55.0	-	-	10	10.0	20	20.0	11	11.0

Nota: M=102.66; D.E.= 11.988

El 46% del personal asistencial presentaron un nivel satisfecho, seguido de un 28% que adquirieron un nivel promedio, y el 12% evidenciaron un nivel insatisfecho. Mientras que con la dimensión satisfacción con la tarea el nivel con mayor porcentaje fue muy satisfecho (55%); para la dimensión condiciones de trabajo el nivel con mayor porcentaje fue promedio (58%); para la dimensión reconocimiento personal y/o social el nivel con mayor porcentaje fue promedio (33%) y para los beneficios económicos el nivel con mayor porcentaje fue satisfecho (47%).

4.1.2 Prueba de hipótesis

Tabla 6

Para las variables de estudio y sus dimensiones se realizó el análisis de normalidad de Kolmogórov – Smirnov

	Prueba de Kolmogórov-Smirnov.		
	Estadístico	gl	p
Logro	.156	100	.000
Poder	.183	100	.000
Afiliación	.144	100	.000
Motivación	.105	100	.008
Significación de la tarea	.156	100	.000
Condiciones de trabajo	.124	100	.001
Reconocimiento personal y/o social	.155	100	.000
Beneficios económicos	.113	100	.003
Satisfacción laboral	.108	100	.006

Mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, se analizó que las variables y sus características mostraron que no siguen una distribución normal ($p < .05$) la información contenida en la tabla 6; se justifica el uso de pruebas no paramétricas para contrastar la hipótesis con la prueba de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis:

- Hg: Existe relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal asistencial de terapia física y rehabilitación del Hospital de IV nivel de Lima.
- H0: No existe relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal asistencial de terapia física y rehabilitación del Hospital de IV nivel de Lima.

Tabla 7

Análisis de correlación entre motivación y satisfacción laboral

	Satisfacción laboral		
	r_s	p	n
Motivación	.409	.000	100

Nota: muestra de 100 personas.

El valor p encontrado fue .000, lo cual se halló un margen de error menor de $p < 0.05$; de manera que permite rechazar la hipótesis nula (H_0) en favor de la hipótesis alternativa general (H_g). Se ha establecido una conexión significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de manera directa y en una intensidad moderada ($r_s = .409$) de índice de correlación no lineal de Spearman.

Prueba de hipótesis específica uno

Planteamiento de hipótesis:

- H_1 : Existe relación entre la motivación y la significación de la tarea del personal asistencial de Terapia Física y Rehabilitación del Hospital de IV nivel de Lima.
- H_0 : No existe relación entre la motivación y la significación de la tarea del personal asistencial de Terapia Física y Rehabilitación del Hospital de IV nivel de Lima.

Tabla 8

Análisis de correlación entre motivación y la dimensión significación de la tarea

	Significación de la tarea		
	r_s	p	n
Motivación	.364	.000	100

Nota: n= muestra de 100 personas.

El valor p encontrado fue de .000, lo cual se halló un margen de error menor al valor de $p < 0.05$; de manera que permite rechazar la hipótesis nula (H0) en favor de la hipótesis alternativa específica (He1). Se afirma que hay una relación significativa entre la motivación y la dimensión significancia de la tarea de la satisfacción laboral, de forma directa y en una intensidad baja ($r_s = .364$) de índice de correlación no lineal de Spearman.

Prueba de hipótesis específica dos

Planteamiento de hipótesis:

- He2: Existe relación entre la motivación y las condiciones de trabajo del personal asistencial de terapia física y rehabilitación del Hospital de IV nivel de Lima.
- H0: No existe relación entre la motivación y las condiciones de trabajo del personal asistencial de terapia física y rehabilitación del Hospital de IV nivel de Lima.

Tabla 9

Evaluación de la interconexión estrés motivación y condiciones de trabajo

	Condiciones de trabajo		
	r_s	p	n
Motivación	.269	.007	100

Nota: muestra de 100 personas.

El valor de p encontrado es .007, lo cual se halló un margen de error menor al valor de $p < 0.05$; de manera que permite rechazar la hipótesis nula (H0) en favor de la hipótesis alternativa específica (He2). Se afirma que hay una relación significativa entre la motivación y con la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral, de forma directa y en una intensidad baja ($r_s = .269$) de índice de correlación no lineal de Spearman.

Prueba de hipótesis específica tres

Planteamiento de hipótesis:

- He3: Existe relación entre la motivación y el reconocimiento personal y/o social del personal asistencial de terapia física y rehabilitación del Hospital de IV nivel de Lima.
- H0: No existe relación entre la Motivación y el reconocimiento personal y/o social del personal asistencial de terapia física y rehabilitación del Hospital de IV nivel de Lima.

Tabla 10

Evaluación de la interconexión entre motivación y reconocimiento personal y/o social

	Reconocimiento personal y/o social		
	r_s	p	n
Motivación	.355	.000	100

Nota: muestra de 100 personas.

El valor de p encontrado fue .000, lo cual se halló un margen de error menor al valor de $p < 0.05$; de manera que permite rechazar la hipótesis nula (H0) en favor de la hipótesis alternativa específica (He3). Se afirma que hay una relación significativa entre la motivación y la dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral, de forma directa y en una intensidad baja ($r_s = .355$) de índice de correlación no lineal de Spearman.

Prueba de hipótesis específica cuatro

Planteamiento de hipótesis:

- He4: Existe relación entre la motivación y los beneficios económicos del personal asistencial de terapia física y rehabilitación del Hospital de IV nivel de Lima.

- H0: No existe relación entre la motivación y los beneficios económicos del personal asistencial de terapia física y rehabilitación del Hospital de IV nivel de Lima.

Tabla 11

Evaluación de la relación entre motivación y beneficios económicos

	Beneficios económicos		
	r_s	p	n
Motivación	.252	.011	100

Nota: muestra de 100 personas.

El valor p encontrado fue .011, lo cual se halló un margen de error menor al valor de $p < 0.05$; de manera que permite rechazar la hipótesis nula (H0) en favor de la hipótesis alternativa específica (He4). Se afirma que hay una relación significativa entre la motivación y la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral, de forma directa y en una intensidad baja ($r_s = .252$) de índice de correlación no lineal de Spearman.

4.2. Discusión de resultados

Posteriormente a la investigación se encontró que la variable motivación y satisfacción laboral en el personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima; el análisis estadístico revela una asociación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral ($\rho = 0.409$; $p = 0.000 < 0.05$) rechazando hipótesis nula y apoyando la hipótesis de investigación confirmando una relación entre ellas. Tal como menciona Steers (2003) y Palma (2005) donde la motivación es una acción de fuerza y energía que se observa en el comportamiento del personal asistencial para regir hacia una conducta en específico obteniendo una recompensa gratificante que logrará satisfacer sus necesidades a nivel personal y social.

Incluso Tinoco (2022) demostró que los participantes obtuvieron un 40.79%, de nivel medio de motivación y satisfacción laboral alcanzó un 63.16%, de correlación directa y significativa. Así mismo, Bonilla (2019) demostró un nivel bajo de motivación (80,2%) así como en la satisfacción laboral, nivel bajo (91,4%). Concluyendo una correlación entre las variables de manera directa y significativa. Se puede señalar que una baja satisfacción laboral perjudicará su relación con el trabajo y la sociedad y por ello la motivación del personal asistencial de terapia física, es relevante, puesto que, ello le permitirá que se desempeñen adecuadamente en su campo de trabajo.

Además, se halló que sí existe, correlación entre la motivación y la significación de la tarea del personal asistencial de Terapia Física y Rehabilitación del Hospital de IV nivel de Lima. El análisis reveló una asociación directa y significativa entre la variable motivación y la dimensión significación de la tarea ($\rho = 0.364$; $p = 0.000 < 0.05$) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación afirmando la relación entre motivación y la significación de la tarea del personal asistencial; esto quiere decir según Palma (2005) que toda persona tendrá una disposición al trabajo de acuerdo al cargo que ocupan y estas serán atribuidas al trabajo personal logrando un sentido de esfuerzo a su trabajo.

Además, Villa (2022) Demostró que el personal asistencial manifestó un nivel de motivación laboral elevado representado por el 87.1%; análogamente, el nivel de satisfacción laboral fue elevado representado por el 93.5%. Según el análisis se halló una vinculación de forma directa con la motivación intrínseca, con las dimensiones de satisfacción por el trabajo, competencia y promoción. Para terminar, el factor de la interacción interpersonal con los jefes y colegas, así como las características extrínsecas del estatus se vincularon de manera directa con la satisfacción profesional.

Así mismo Camargo et al. (2020) identificaron una mediana aritmética de 40.20, 37.90 y 37.47 con respecto a compañeros de trabajo, supervisión y trabajo en su empleo concluyendo a un nivel medio de satisfacción de los fisioterapeutas. Por lo tanto, se puede señalar que la significación de la tarea es importante para mantener un buen desempeño laboral del personal asistencial que la motivación contribuye a ello, por medio de la retroalimentación y autonomía del personal para ejercer exitosa y favorablemente a la realización de la tarea que desempeña cada persona dentro de una institución.

Por otro lado, se halló que sí existe correlación entre la motivación y las condiciones de trabajo del personal asistencial de terapia física y rehabilitación del Hospital de IV nivel de Lima. El análisis reveló una asociación directa y significativa entre la variable motivación y la dimensión condiciones de trabajo ($\rho = 0.269$; $p = 0.007 < 0.05$) rechazando la hipótesis nula y afirmando la hipótesis de investigación afirmando una relación entre motivación y las condiciones de trabajo del personal terapéutico. Esto quiere decir según Palma (2005) que la motivación se vincula con las condiciones de trabajo por medio de las evaluaciones que se realizan en el trabajo en función a la disponibilidad o reglas que sistematizan la acción del personal asistencial y así pueda ejercer su trabajo en condiciones adecuadas que facilitaran su proactividad en la institución.

Incluso Alarcón et al. (2020) demostraron los niveles de medio a alto con respecto a la satisfacción representado por el 23%, siendo el componente “condiciones físicas y/o materiales” el que obtuvo una elevada satisfacción. Por tanto, concluyendo que las condiciones externas al trabajo influyen en su capacidad de desarrollo del personal asistencial desenvolviéndose de manera eficaz en su área laboral. De igual manera Sánchez (2022) halló un 43,3% satisfecho con respecto a su ambiente físico, concluyendo que 80,34% de los terapeutas se encuentran en un nivel satisfechos en satisfacción laboral.

También se encontró que existe correlación entre motivación y reconocimiento personal y/o social del personal asistencial terapeuta físico de rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima. Se demuestra que sí existe correlación directa y con una intensidad baja entre la variable motivación y la dimensión de reconocimiento laboral y/o social ($\rho = 0.355$.; $p = 0.000 < 0.05$) del personal asistencial. Porque según Palma (2005) el personal acepta donde trabajar para que pueda utilizar sus destrezas y habilidades, siendo consciente que cada día es un esfuerzo permanente para la persona y de las actividades que se le asigna y de alguna manera es responsable de los resultados. Lo que se anhela es que el personal pueda hacer realidad sus deseos y metas aspirados con el apoyo de su trabajo que sea reconocido lo hará sentirse motivado para seguir mejorando como persona y como un personal asistencial modelo.

De igual manera, Rio (2021) demostró que el 60% del personal declaró un nivel de satisfecho en su puesto laboral y un 75.10% se auto declararon satisfechos en su labor; encontró que la dimensión satisfacción en el trabajo y relaciones sociales, fueron las apreciadas por el personal sanitario. Por lo tanto, se puede mencionar que las relaciones sociales, son parte fundamente en el campo laboral para que el personal puede ejecutar bien sus acciones y sentirse satisfecho al ser reconocidos de su desempeño laboral de manera social. De igual manera, Rivera (2020) encontró un 89.93% satisfechos en factores intrínsecos se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral en los fisioterapeutas.

Por último, el análisis reveló que sí existe una asociación entre motivación y beneficios económicos del personal asistencial de terapeuta físico de rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima. Se demuestra que sí existe correlación directa y con una intensidad baja entre la variable motivación y la dimensión de beneficios económicos (ρ

= 0.252.; $p = 0.011 < 0.05$) de la satisfacción laboral del personal asistencial, de forma directa y en una intensidad baja.

Igualmente, Camargo et al. (2020) obtuvo una media de 11.32 y 10.66 con respecto a las dimensiones de sueldo y oportunidades de ascenso, un mínimo de satisfechos en los fisioterapeutas. Por lo que Palma (2005) menciona que la parte remunerativa económica es producto del esfuerzo de la tarea establecida que se le da al personal. Además, la recompensa que la institución brindan a su personal es por medio de los sueldos, ya que esta misma brindará satisfacer sus necesidades básicas y fisiológicas del personal asistencial.

De igual manera Jiménez. et al. (2020) encontró relación significativa de la satisfacción en trabajo con la variable bienestar laboral ($r=0,55$; $p<0,01$). Los resultados del estudio sugieren una dependencia estadística entre las variables, que a menor conflicto trabajo o familia, se obtendrá un mayor nivel de satisfacción laboral significativa. Por consiguiente, la eficacia de su trabajo y vida familiar del personal asistencial se verá afectado en caso de ausencia a sus necesidades fisiológicas, una buena satisfacción evitará conflictos a nivel laboral y personal.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones:

1. La variable motivación es de correlación directa y significativa con la variable satisfacción laboral. Esto implica que una baja satisfacción laboral perjudicará su relación con el trabajo y la sociedad. Por tal razón, una motivación alta del personal de terapia física permitirá una satisfacción favorable en su campo de trabajo.
2. La variable motivación demuestra una asociación directa y significativa con la significación de la tarea. Por tal razón es importante para mantener un buen desempeño laboral, por medio de la retroalimentación y autonomía del personal asistencial para ejercer favorablemente la realización de la tarea y así el personal tendrá una alta motivación.
3. La variable motivación demuestra una asociación directa y significativa con tal razón, se puede señalar que las condiciones externas al trabajo influyen en su capacidad de desarrollo del personal asistencial y que sí existe una motivación alta la actitud del personal se dará de forma positiva generando satisfacción con las condiciones de trabajo.
4. La variable motivación demuestra que sí existe correlación directa y significativa con el reconocimiento personal y/o social. Por tal razón, se puede señalar que los reconocimientos que se les da al personal producirán una satisfacción en ellos y harán que tengan una mayor motivación.
5. La variable motivación demuestra que sí existe correlación directa y significativa con los beneficios económicos. Por tal razón, si mejoran los beneficios económicos, se podrá satisfacer sus necesidades básicas, así mismo a mayor motivación se logrará que el personal sea más activo en cuanto a sus funciones dentro del área laboral.

5.2. Recomendaciones:

1. Se le recomienda al jefe del servicio, solicitar charlas para la autonomía y vínculo laboral con el objetivo de motivar al personal y producir una mayor satisfacción laboral.
2. Se le recomienda además motivar al personal por medio de trabajo de campo, para desarrollar sus habilidades y capacidades para un buen desempeño en la significación de la tarea.
3. Se le recomienda a la institución, mejorar las condiciones de trabajo, con respecto al mantenimiento y adquisición de equipos, para generar confort en el personal.
4. Se le recomienda al jefe de servicio, reconocer el desempeño del personal otorgando, diplomas de méritos, con el fin de motivar a seguir mejorando.
5. Se le recomienda al jefe del servicio dar las mismas oportunidades al personal de adquirir las horas extras con el propósito de mejorar los beneficios económicos y satisfacer sus necesidades.

REFERENCIAS

Alarcón, N., Ganza-Contreras, F., Pedraja, L. y Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(4).[http://viejo.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act?ver=sindisen#:~:text=Medwave%202020%3B20\(4\)%3Ae7900%20doi%3A%2010.5867/medwave.2020.04.7900](http://viejo.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act?ver=sindisen#:~:text=Medwave%202020%3B20(4)%3Ae7900%20doi%3A%2010.5867/medwave.2020.04.7900)

Alderfer. (2010). teoría de la existencia, relación y crecimiento (ERC). En Fernández, *derechos humanos y relaciones laborales* (pág. 134). España: Netbiblo,s.l.
[https://www.google.com.pe/books/edition/Derechos_humanos_y_relaciones_laborales/tuYtQLaho5QC?hl=es-419&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+de+la+Existencia,+Relaci%C3%B3n+y+Crecimiento+\(ERC\).++Alderfer+\(1972\),&pg=PA134&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Derechos_humanos_y_relaciones_laborales/tuYtQLaho5QC?hl=es-419&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+de+la+Existencia,+Relaci%C3%B3n+y+Crecimiento+(ERC).++Alderfer+(1972),&pg=PA134&printsec=frontcover)

Arrabal, M. (2018). *Motivación*. Recuperado
https://books.google.com.pe/books?id=Em12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivacion&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Bendezu, K. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada, *Dialnet*, 14, (1,2020), 22-28.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>

Boada, N. (2019). *Satisfacción Laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018* [tesis para optar título de licenciado en Administración]. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf

Bonilla, N., Hernández, J., Forgiony, J., Rivera, D., y Rozo., A. et al. (2017). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud, *Espacios*, 39, (16), 17.
<http://hdl.handle.net/20.500.12442/2168>

Bonilla (2019). *el nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital María Auxiliadora, año 2019*. [tesis para optar título de licenciada en enfermería]. Universidad Garcilaso de la Vega, Perú.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4605>

Camargo, L., Gavidia, L., Perales, A., y Zavala, M. (2020) *Nivel de Satisfacción Laboral de los fisioterapeutas de Lima Metropolitana durante la pandemia-diciembre, 2020* [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Perú.
Recuperado:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9984/Nivel_CamargoVelazco_Lorena.pdf?sequence=1

Castillo (2021). *Motivación en trabajadores municipales de Casma en época de pandemia por covid-19, Ancash, 2020* [Tesis de licenciada en psicología, universidad cesar vallejo] repositorio de la universidad cesar vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62838/Castillo_PKB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campbell, D. y Stanley, J. (1993). *Diseños Experimentales y Cuasiexperimentales en la Investigación Social*. Amorrortu. Recuperado de: <https://knowledgesociety.usal.es/sites/default/files/campbell-stanley-disec3b1os-experimentales-y-cuasiexperimentales-en-la-investigacic3b3n-social.pdf>

Ccosi, G. (2021). *Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de Salud en un Hospital Público de Apurímac, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74923>

Cozby, P. (2005). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. McGraw-Hill. Recuperado de: https://www.academia.edu/32098641/123897311_Metodos_de_Investigacion_Del_Comportamiento_pdf

Chirinos, C. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Régimen cas de la Sede Principal de la corte Superior de Justicia de Huaura, 2019*. [tesis de Maestría en trabajo social]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3875/TESIS%20CA RMEN%20CHIRINOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, G, y Fernández, H, (2003) *Acto Inseguro y Motivación (Teoría de David McClelland)*. Licenciado en relaciones industriales. Universidad católica Andrés Bello. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9920.pdf>

Eugenio, K. (2019). *Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Personal de Salud de un Hospital de nivel II – I del distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca*. [tesis de Licenciada en Psicología]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Perú.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, A. (2018). *Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima- 2018*. [tesis para optar de licenciado en administración y negocios internacionales]. Universidad Privada Norbert Wiener, Perú.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fredes, D., Inostroza, C., Pizarro., J., y Torreblanca, E. et al. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud, *redalyc*, 24, (87),854-856. Recuperado:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29060499013/29060499013.pdf>

Gallardo (2017) *Metodología de la Investigación*. Manual Autoformativo Interactivo
Eliana Esther Gallardo Echenique Primera edición Huancayo, julio de 2017

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Galián, I., Hernández, J., Jiménez, J., y Llor, P, et al. (2017). Exposición a violencia de los usuarios y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los hospitales públicos de la región de Murcia, *Sanit. Navar*, 41, (2), 181-189.

<https://recyt.fecyt.es/index.php/ASSN/article/download/63846/40702>

Guerrero, M. (2020). *motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de comas, 2019* [tesis para optar a licenciada en psicología] universidad privada del norte, Perú. Recuperado de

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24981/Guerrero%20Castro%20Miriam_investigacion%20total.pdf?sequence=3&isAllowed=y

González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas

r. http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*.

McGraw-Hill. recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Huichi, F. (2018). *La motivación intrínseca y las estrategias de trabajo autónomo en los estudiantes del instituto superior tecnológico Catilla-Arequipa 2018*. [tesis para optar maestría en ciencias de la educación]. Universidad Nacional de San Agustín, Perú.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7708/EDMhuatf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Herzberg. (1978). teoría de los dos factores. En Aguirre, Álvarez, & Cabanillas, *Estudio sobre el servicio civil y la motivación de los empleados de carrera de entidades de la administración pública ecuatoriana* (págs. 29 - 31). Ecuador: UTEG -

ESAP. <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2022/10/Libro-MOTIVACION-LABORAL-2019.pdf>

Jiménez. A, Bravo. C, Toledo, (2022) Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile, *revista de investigación psicológica*, 23, (16), 17.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S222330322020000100006&script=sci_arttext

Lévy-Leboyer, C. (2003) *la motivación en la empresa*. Modelos y estrategias. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=KRuxg13-UsgC&printsec=frontcover&dq=motivacion&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=motivacion&f=false

Linares, J. (2017). *Motivación y desempeño laborales en el centro de salud la Huayrona 2017*. [tesis para optar la maestría en gestión de los servicios de la salud]. Universidad Privada Cesar Vallejo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJ_S.pdf?sequence=1

Loli, T., Padilla, L., Pinto, I., Norabuena, R., Rojas, A., Yslado, R., y Zarzosa, E., et al. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte medico* 19 (4), 41-49.
<https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/download/933/652>

Padovan, I. (2020) *teoría de la motivación. Aplicación práctica 2020* [Licenciatura en administración.] Universidad de Cuyo, Argentina

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

Pérez, M. y Vásquez, K. (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del área fábrica de la empresa agraria azucarera Andahuasi, S.A.A. Sayan-2017.* [tesis para optar título de trabajadora social]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.

http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1907/TFCST_VASQ UEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña, H., y Villon, S. (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional, *Scientific*, 2542-2987, (2018), 177-192.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pizarro. R, Fredes. D, Inostroza, C, Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista venezolana de gerencia* 24 (87) 843- 856

<https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>

Marín, H. S., & Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Montes, M., & Díaz, O, M. (2019). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 12(2). <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>

Nava, G, Brito, J, Contreras, M, & Patlán, J., (2019) Entusiasmo y Satisfacción Laboral en Personal de Salud de Baja California, México, *revista Academia Journals*. 2019; 1981-1986. https://www.researchgate.net/publication/333609709_ENTUSIASMO_Y_SATISFACCION_LABORAL_EN_PERSONAL_DE_SALUD_DE_BAJA_CALIFORNIA_MEXICO

Rivera, A. (2020) *Estudio comparativo del grado de satisfacción laboral (de los factores intrínsecos y extrínsecos) en la práctica profesional del terapeuta físico en el centro de salud público hospital general docente de calderón frente a centros privados del dm quito mediante la escala de wcv en el periodo 2019-2020*. [tesis de pregrado] Universidad Católica, Ecuador. Recuperado: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/34e33a04-1ea0-4b14-994c-eb71b22a2d48/content>

Rio, M. (2021). *La motivación y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19: estudio del personal sanitario* [Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid]. Repositorio de la Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/50081>

Ruiz, S., y Ortega, E. (2018). *Nivel de motivación y satisfacción laboral de la Clínica Good Hope, año 2016* [tesis para optar en licenciado en administración y negocios internacionales]. Universidad Peruana Unión, Perú. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1316/Sharon_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Rodas, G. K, & Escobar, C. I. (2018). *Motivación y satisfacción laboral del personal que labora en la facultad de enfermería de la Universidad Tecnológica de los Andes. Andahuaylas, año 2018.* [tesis para optar título de segunda especialidad en salud mental]. Universidad Nacional Del Callao, Perú. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3807>

Robbins, S. y Judge, T. (2009) *comportamiento organizacional*. Recuperado. https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge

Rodríguez; Pérez, Alipio (2017) Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento, *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 82, 2017,

pp. 1-26 Colombia recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

Rosales, A. y González -, S. (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 8(14), 80-107. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v8i14.7222>

Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación y la satisfacción laborales. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26 <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>

Tamayo, M. (2004) *El proceso de la Investigación Científica: Incluye Evaluación y Administración de Proyectos de Investigación*. Limusa. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=BhymmEqkJwC&printsec=frontcover&dq=tipo+de+investigacion+basica+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwihsuWxs5T0AhXKIrKGHXcZDFwQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q&f=false>

Tinoco, C. (2022). *Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95714>

Toribio, C. (2016) tesis para optar el grado de magister, *Influencia de la Motivación en la Satisfacción Laboral de trabajadores de una municipalidad distrital del Perú – 2015* [tesis para optar el grado de magister]. Universidad privada del norte. Recuperado de:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10940/Toribio%20Gavida%20Claudia%20Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe, K. (2018). *Motivación y Satisfacción Laboral en el personal asistencial del Hospital Base II Essalud Moquegua, 2018* [tesis para optar título de magister en gestión de servicio salud]. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39031>

Venegas, B., Rodríguez, M., Abril, R. y Calero, G. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios*, 3 (3), 2–15.
<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>

Ventura, S. (2018) *Evidencias de validez de la escala de motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo* [tesis para optar en licenciado en psicología] Universidad cesar vallejo, Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11378>

Villa, M. (2022). *Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81676>

Yslado , R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla , L., Pinto, I., & Rojas, A. (2019). Determinar las relaciones funcionales entre el burnout y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud . *horizonte médi.* [Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud | Horizonte Médico \(Lima\) \(usmp.edu.pe\)](#)

Zaldúa. G. A., (2018). *Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí.* [tesis para optar título de magister en gerencia de servicios de la salud.]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>

Anexos1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima.							
AUTOR: Lizbeth Blas Lopez							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables y Dimensiones				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre Motivación y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre Motivación y significación de la tarea del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima? ¿Cuál es la relación entre Motivación y las condiciones de trabajo del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima? ¿Cuál es la relación entre Motivación y el reconocimiento personal y/o social del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima? ¿Cuál es la relación entre Motivación y los beneficios económicos del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre Motivación y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la Motivación y la significación de la tarea del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima. Determinar la relación entre la Motivación y las condiciones de trabajo del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima. Determinar la relación entre Motivación y el reconocimiento personal y/o social del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima. Determinar la relación entre Motivación y los beneficios económicos del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima.</p> <p>Hipótesis general Existe relación entre la Motivación y la significación de la tarea del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima. Existe relación entre la Motivación y las condiciones de trabajo del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima. Existe relación entre la Motivación y el reconocimiento personal y/o social del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima. Existe relación entre la Motivación y los beneficios económicos del Personal Asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima.</p>	Variable 1: Motivación Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Logro	• Responsabilidad personal, asumen riesgos, ambiciosos, resistentes a estrés	1,4,7,10 y 13	Escala Ordinal Frecuentemente (5) A veces (4) Neutro (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy alto [50 a más] Alto [56-58] Medio [52 a 55] Bajo [51-45] Muy bajo [44 o menos]
			Poder	• Apoyan a otros, son activos, expresan sus emociones libremente, influyen en los demás	2,5,8,11 y 14		
			Afiliación	• Conservan las amistades, mantienen contactos sociales, buen clima, prefieren la compañía y trabajar con amigos.	3,6,9,12 y 15		
			Variables2: Satisfacción Laboral			Escala Ordinal Total, desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Promedio (3) De acuerdo (4) Total, acuerdo (5)	Muy Satisfecho [117 o más] Satisfecho [103 a 116] Promedio [89 a 102] Insatisfecho [75 a 88] Muy Insatisfecho [74 o menos]
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
			Significación de la tarea	• Valoración y asociación de tarea, rendimiento laboral, aptitudes y productividad	3,4,7,18,21, 22,25 y 26		
			Condiciones de trabajo	• Infraestructura y labor cotidiana, comodidad en el trabajo, distribución y ambiente físico favorable.	1,8,12,14,15, 17,20,23 y 27		
			Reconocimiento personal y/o social	• Apreciación con la empresa y el jefe, apoyo moral, relaciones interpersonales, apreciación valorativa.	6,11,13, 19 y 24		
Beneficios económicos	• Incentivo regular o adicional, oportunidad de ascenso, calidad de trabajo	2,5,9, 10 y 16					

Anexos 2: Instrumentos de investigación

Escala de Motivación Laboral (MLP)

Autor: Sandy Ventura (2018)

TD: Totalmente en Desacuerdo

D: En Desacuerdo

AV: Algunas Veces

A: De Acuerdo

TA: Totalmente de Acuerdo

Indique si coincide (5) o discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5:

Ítems	TD	D	AV	A	TA
1. Trato frecuentemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo.	1	2	3	4	5
2 Me gusta competir con los demás.	1	2	3	4	5
3. A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	1	2	3	4	5
4. Me gusta los retos difíciles.	1	2	3	4	5
5.Me gusta llevar el mando.	1	2	3	4	5
6.Me gusta agradar a otros.	1	2	3	4	5
7.Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.	1	2	3	4	5
8.Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo.	1	2	3	4	5
9.Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
10.Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.	1	2	3	4	5
11.Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo.	1	2	3	4	5
12.Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.	1	2	3	4	5
13.Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil.	1	2	3	4	5
14.Con frecuencia trabajo para tener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor.	1	2	3	4	5
15.Me gusta más trabajar solo que con otros.	1	2	3	4	5

Escala de Satisfacción Laboral (SL- SPC)

Autor: Sonia Palma (2006)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

Total, acuerdo **TA**

De acuerdo **A**

Indeciso **I**

En desacuerdo **D**

Total, desacuerdo **TD**

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

Anexo 3: Consentimiento Informado

Intitución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Lizbeth Blas Lopez

Título de proyecto de investigación:

“Motivación y Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de Terapia física y Rehabilitación de un Hospital de IV Nivel de Lima”

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Consentimiento informado.
- Fichas sociodemográficas.
- Realizar dos pruebas psicométricas que mide la Motivación y Satisfacción Laboral.

La encuesta puede demorar unos 40 minutos y se realizara de forma presencial en una fecha y horario programado, sin necesidad de perjudicar o ausentarse en su área laboral.

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio no presenta ningún prejuicio laboral o personal, solo responderá la encuesta.

Beneficios:

Usted se beneficiará del presente proyecto porque tendrá la posibilidad de conocer los resultados de la investigación para el beneficio de su desarrollo profesional.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo.

Preguntas/Contacto: si tiene alguna duda puede comunicarse con el Investigador Principal Lizbeth Blas Lopez, con numero de celular 964963988, y correo lizblaslopez@gmail.com.

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,

Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

I. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre **participante:**

DNI:

Nombre **investigador:**

DNI:

Anexo 4: Autorización de pruebas psicológicas

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Lizbeth Blas Lopez - DNI 45900957
Institución: Universidad Norbert Wiener.
Motivo: Tesis: "Motivación y Satisfacción Laboral del personal asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un hospital de IV nivel de Lima".
Asesora: Dra. Mónica Tamayo Toro.
Instrumentos que se autoriza: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)
Escala Motivación Laboral ML-SPC (2006)
Muestra de investigación: 100 trabajadores de un hospital de IV nivel de Lima.

La presente autorización es para uso de la solicitante como autora única en la tesis que se refiere. La solicitante ha calificado por elegibilidad académica y ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2006) y la Escala de Motivación Laboral ML-SPC (2006) cuya calificación, análisis e interpretación es de entera responsabilidad de la tesista.

Septiembre 20, 2023



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es **exclusiva para la prueba que se menciona** en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

Trujillo, 09 de enero del 2024

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Sandy Iliana Ventura Cueva, identificada con DNI. N° 74658562 de profesión, Psicóloga egresada de la Universidad César Vallejo de Trujillo, **AUTORIZO** a la estudiante de la Universidad Norbert Wiener de Lima Lizbeth Blas López, identificada con DNI. N° 45900957, para que pueda utilizar la **ESCALA DE MOTIVACIÓN** que adapte en el año 2018 con el fin de que pueda continuar con su proceso de investigación.

Atentamente:


Lic. Sandy I. Ventura Cueva
Ψ PSICOLOGA
CPS. 33817

Anexo 5: Autorización de la institución

Martes, 12 de Setiembre del 2023

CARTA DE AUTORIZACIÓN Y PERMISO

Señor:

Dr. Carlos Arce González

Jefe del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación

Hospital de IV Nivel

Presente:

Asunto: Solicito autorización y permiso para aplicación de instrumentos Psicológicos.

De mi especial consideración:

Muy respetuosamente me dirijo a usted, como egresada de la Universidad Norbert Wiener la estudiante Lizbeth Blas Lopez, para solicitar su colaboración, autorizando la aplicación en su Departamento a cargo, de los instrumentos de medición requeridos del caso, actividad que es necesaria para recolectar los datos referentes a mi proyecto de grado y obtener el Título Profesional como Psicóloga.

Título del proyecto de investigación:

Motivación y satisfacción laboral del personal asistencial de terapia física y rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima.

Por lo que pido a usted, me brinde las facilidades del caso y agradezco por anticipado su atención.



Blas Lopez Lizbeth



Dr. CARLOS ARCE GONZALES
CMP 1898
JEFE DEL OPTO. DE MEDICINA DE REHABILITACIÓN
HOSP. NAC. "GUILLERMO ALMENARA I."
R.P.A. EsSALUD

Dr. Arce González Carlos

"MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN DE UN HOSPITAL DE IV NIVEL DE LIMA".

Saludos cordiales. Mi nombre es Lizbeth Blas Lopez, soy Bachiller de la Universidad Privada Norbert Wiener y autora de la siguiente investigación.

Este formulario posee una serie de ítems que tienen como finalidad medir la motivación laboral, que es el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan sus capacidades y conducen a un objetivo y la satisfacción laboral, como el estado de bienestar y felicidad de una persona, en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno. Así mismo, contiene EL CONSENTIMIENTO INFORMADO, la Escala de Motivación Laboral (MLP) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC).

lizblaslopez@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



 No compartido

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Anexo 7: Constancia de Aprobación del Comité de Ética.



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 05 de junio de 2024

Investigador(a)
Lizbeth Blas Lopez
Exp. N°: 0161-2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Motivación y Satisfacción Laboral del Personal asistencial de Terapia Física y Rehabilitación de un Hospital de IV nivel de Lima” Versión 02 con fecha 09/04/2024.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 02 con fecha 09/04/2024.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Lizbeth Blas Lopez.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Raul Antonio Rojas Ortega
Presidente
Comité Institucional de Ética para la Investigación
UPNW

● 19% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 16% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 16% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	hdl.handle.net Internet	4%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
3	repositorio.upn.edu.pe Internet	1%
4	repositorio.upao.edu.pe Internet	<1%
5	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2024-02-28 Submitted works	<1%
8	repositorio.urp.edu.pe Internet	<1%