

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EN EL CENTRO
MÉDICO LIMAMEDIC E.I.R.L., LIMA 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

BACH. LAZARO CHUMPITAZ CLAUDIA MARTHA

ASESOR:

DR. REYES DORIA JOSE LUIS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO HUMANO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**Callao – 2023
PERÚ**

Handwritten signature

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad: Ciencias Administrativas
Unidad de Investigación: Pregrado
Título: **MOTIVACION Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EN EL CENTRO MÉDICO LIMAMEDIC E.I.R.L., LIMA 2022.**
Autor: Bach. LAZARO CHUMPITAZ CLAUDIA MARTHA
Código ORCID: 0000-0001-8384-2729
D.N.I.: 70267115
Asesor: Dr. REYES DORIA JOSE LUIS
Código ORCID: 0000-0001-6741-4919
D.N.I.: 08445583
Lugar de ejecución: Los Olivos
Unidad de Análisis: Recursos Humanos
Tipo de investigación: Aplicada
Línea de investigación: Ciencias sociales y desarrollo humano
Gestión administrativa
Tema OCDE: 5.00.00 Ciencias Sociales
5.02.04 Negocios, Administración





ACTA N° 11 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS, DE FECHA 11 DE ABRIL DEL 2023, PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 26 ACTA N° 11 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

A los 11 días del mes abril del año 2023, siendo las 11.00 Am horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a la Resoluciones de Decano N.º 050-2023-D-FCA-UNAC y 083-2023-D-FCA-UNAC.

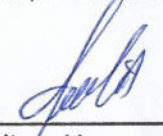
Por otro lado, en calidad de Secretario, el docente Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto, remite la Carta S/N de fecha 10/04/2023, justificando su inasistencia a la Sustentación por motivos personales siendo remplazado por el Jurado Suplente, Dr. Alfonso Salvador Amable Farro, por lo que el Jurado de Sustentación de Tesis, queda conformado por los siguientes docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Callao:


Dr. Madison Huarcaya Godoy	: Presidente
Dr. Alfonso Salvador Amable Farro	: Secretario
Dr. Rufino Alejos Ipanaque	: Miembro
Dr. Jose Luis Reyes Doria	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de la Bachiller LAZARO CHUMPITAZ CLAUDIA MARTHA, quien, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustenta la tesis titulada: "MOTIVACION Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EN EL CENTRO MÉDICO LIMAMEDIC E.I.R.L., LIMA 2022", cumpliendo con la sustentación en acto público, de manera presencial.


Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos vigente. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por Aprobada con la escala de calificación cualitativa Buena y calificación cuantitativa 15, la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021- CU del 30 de junio del 2021.

Se dio por cerrada la Sesión a las 11.45 horas del día 11 de abril del 2023.


Dr. Madison Huarcaya Godoy
Presidente


Dr. Alfonso Salvador Amable Farro
Secretario


Dr. Rufino Alejos Ipanaque
Miembro


Dr. Jose Luis Reyes Doria
Asesor

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres por haberme forjado como la persona que soy; que siempre apoyan mi esfuerzo en lograr mis objetivos. Me encaminaron con sus reglas y valores, pero sobre todo me motivan constantemente a luchar y alcanzar mis sueños.

A small, rectangular piece of paper with a handwritten signature in blue ink. The signature is written vertically and reads "Claudia López".

AGRADECIMIENTO

Agradezco de antemano a Dios. A mi querida UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, facultad de ciencias administrativas por la formación brindada que me ha permitido ser una gran profesional. Asimismo, a mi asesor de tesis: el Dr. José Luis Reyes Doria, por su tiempo, apoyo y aporte en esta investigación.

A small, handwritten signature in blue ink, written vertically. The name appears to be 'Claudia Caceres'.

ÍNDICE

CARATULA	i
PÁGINA DE RESPETO	¡Error! Marcador no definido.
HOJA DE REFERENCIA DE JURADO Y APROBACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	2
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación.....	3
1.4.1. Justificación teórica	3
1.4.2. Justificación social.....	4
1.4.3. Justificación metodológica.....	4
1.5. Delimitantes de la investigación	4



1.5.1. Delimitación teórica	4
1.5.2. Delimitación temporal	5
1.5.3. Delimitación espacial	5
II. MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes Internacionales y Nacionales	6
2.1.1. Antecedentes internacionales	6
2.1.2. Antecedentes nacionales	7
2.2. Bases teóricas	8
2.2.1. Teorías de la motivación	8
2.2.2. Teoría de satisfacción laboral	12
2.3. Marco conceptual	15
2.4. Definición de términos básicos	17
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	19
3.1 Hipótesis	19
3.1.1. Operacionalización de variables	20
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	21
4.1. Diseño metodológico	21
4.2. Método de investigación	21
4.3. Población y muestra	21
4.4. Lugar de estudio	21
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.	21
4.5.1. Técnicas de investigación documentaria	22
4.5.2. Técnicas de investigación en campo	22
4.6. Análisis y procesamiento de datos	24
4.7. Aspectos Éticos en Investigación	24

V. RESULTADOS	25
5.1. Resultados descriptivos.....	25
5.2. Resultados inferenciales	29
5.2.1. Prueba de normalidad	29
5.3. Comprobación de hipótesis	30
5.3.1. Hipótesis general.....	30
5.3.2. Hipótesis específica 1.....	31
5.3.3. Hipótesis específica 2.....	32
5.3.4. Hipótesis específica 3.....	32
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	34
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	34
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	34
6.3. Responsabilidad ética	35
VII. CONCLUSIONES	37
VIII. RECOMENDACIONES.....	38
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
ANEXOS	42
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	43
Anexo 2: Instrumento de investigación	44
Anexo 3. Validación por juicio de expertos	48
Anexo 4: Base de datos.....	51
Anexo 5: Baremación.....	53
Anexo 6: Base de datos cualitativos	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resultado de la Motivación del personal del Centro Médico LimaMedic.....	25
Tabla 2	Resultado de los niveles percibidos de las dimensiones de la motivación	26
Tabla 3	Resultado de la Satisfacción del personal del Centro Médico LimaMedic.....	27
Tabla 4	Resultado de las dimensiones Satisfacción del personal del Centro Médico LimaMedic	28
Tabla 5	Pruebas de normalidad	41
Tabla 6	Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación y satisfacción.....	30
Tabla 7	Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación intrínseca y satisfacción.....	31
Tabla 8	Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación extrínseca y satisfacción.....	32
Tabla 9	Pruebas de Rho de Spearman entre la oportunidad de desarrollo y satisfacción.....	33



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Motivación del personal del Centro Médico LimaMedic	25
Figura 2 Niveles percibidos de las dimensiones de la motivación.....	26
Figura 3 Satisfacción del personal del Centro Médico LimaMedic	27
Figura 4 Niveles percibidos de las dimensiones de la satisfacción	28
Figura 5 Comportamiento de normalidad.....	29
Figura 6 Dispersión de la motivación y satisfacción.....	30
Figura 7 Dispersión de la motivación intrínseca y satisfacción	31

A small, handwritten signature in blue ink, possibly reading "Claudia", is located in the bottom right corner of the page.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar de qué manera la motivación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.

La motivación es la energía que toda persona debe tener para poder cumplir con sus obligaciones y/o responsabilidades, y de esta manera la empresa podrá lograr sus objetivos.

Mencionamos satisfacción laboral, como a la calidad de trabajo del trabajador y también se le conoce como productividad.

Respecto a la metodología, esta es de tipo aplicada, nivel correlacional, método descriptivo y diseño no experimental.

La población es de 30 trabajadores, mi muestra será por lo tanto el total de la población. De acuerdo a Castro, M. (2003), en su libro "Proyecto de Investigación" manifiesta que, toda población menor de 50 individuos, la muestra será el total de la población.

Aplice la escala de tipo Rencis Likert y de esta forma comparar la motivación y su implicancia en la satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos nos permitirán presentar las conclusiones y recomendaciones para lograr la eficiencia y eficacia, la motivación y satisfacción laboral que podrá utilizarse en otro trabajo de investigación.

Palabras claves: *Motivación y Satisfacción laboral.*



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine how motivation influences the job satisfaction of workers at Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.

Motivation is the energy that every person must have to be able to fulfill their obligations and/or responsibilities, and in this way the company will be able to achieve its objectives.

We mention job satisfaction as the quality of the worker's work, and it is also known as productivity.

Regarding the methodology, this is of applied type, correlational level, descriptive method and non-experimental design.

The population is 30 workers, my sample will therefore be the total population. According to Castro, M. (2003), in his book "Research Project" states that, any population less than 50 individuals, the sample will be the total population.

Apply the Rencis Likert type scale and in this way compare motivation and its implication in job satisfaction.

The results obtained will allow us to present conclusions and recommendations to achieve efficiency and effectiveness, motivation and job satisfaction that can be used in other research work.

Keywords: *Motivation and job satisfaction.*



INTRODUCCIÓN

Esta investigación titulada “Motivación y satisfacción del personal en el Centro Médico Limamedic E.I.R.L., Lima 2022” presenta la estructura: el capítulo primero abarcamos el planteamiento del problema, lo que involucra la realidad problemática, además establecer la formulación de: problemas y objetivos, y las justificaciones y limitantes. El capítulo segundo desarrolla el marco teórico, las bases teóricas que sirvan como sustento el estudio, el marco conceptual, en donde se explican las teorías de ambas variables estudiadas en esta investigación. En la parte final de este capítulo se definen el glosario de términos de la investigación.

Por tercero, se presentan las hipótesis investigativas, tanto a nivel general como específicas, asimismo, la operacionalización de variables en donde se considera la definición tanto conceptual como operacional de las variables, las dimensiones y los indicadores.

En cuanto al capítulo cuarto, se evidencian los aspectos metodológicos, iniciando por diseño y el método, seguido de la población y respectiva muestra. Posteriormente, el lugar de estudio en el que se desarrolla la investigación. Además, se indica que tipo de instrumento que se aplicó para recoger la data para el desarrollo, análisis y procesamiento de información. Una vez realizado ello, se verifican los aspectos éticos que se tendrán en el estudio.

En el capítulo quinto, se presentará los resultados de la parte estadística; en el sexto capítulo, se dará a conocer la discusión de resultados; en el séptimo se da a conocer las conclusiones; en el octavo las recomendaciones y en el noveno se visualiza las referencias bibliográficas que se desarrollaron en formato APA. Por último, se verifican los anexos.



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El activo con mayor valor, y que se ve involucrado tanto en el progreso como en el crecimiento organizacional, es el personal de trabajo. En este sentido, debe brindarse especial atención a la motivación y satisfacción para asegurar su potencial en distintas áreas de la compañía. Es por ello, necesario implementar estrategias para que se conozcan las necesidades de los trabajadores. Además, que una organización posea niveles altos de satisfacción repercute en sus procesos y en su calidad; porque un personal que se encuentra motivado es un aporte fundamental para que los valores económicos se incrementen.

La motivación hoy en día es importante en toda organización, para tener trabajadores motivados es necesario ofrecerle un clima laboral positivo, cuando esto no se da se tiene como resultados:

- a. Lentitud en el trabajo
- b. No cumplen con sus tareas
- c. Ineficiencia e ineficacia

Todo esto perjudica a la productividad en esta organización empresarial, y además pérdida de clientes.

En el trabajo de investigación que voy a desarrollar se basa en los resultados obtenidos y por ello se planteará las conclusiones para mejorar la motivación como la satisfacción de los trabajadores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

P: ¿Cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022?



1.2.2. Problemas específicos

P1: ¿De qué manera la motivación intrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022?

P2: ¿De qué manera la motivación extrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022?

P3: ¿De qué manera la oportunidad de desarrollo contribuye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

O: Determinar como la motivación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

O1: Establecer como la motivación intrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.

O2: Establecer como la motivación extrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022

O3: Determinar como la oportunidad de desarrollo contribuye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

En la presente investigación se aplicará teorías cuantitativas y cualitativas que genera valor a la comunidad científica como una investigación confiable sobre la asociación entre la motivación y la satisfacción laboral. Adicionalmente, se justifica mediante el correcto oficio de la teoría fundamentada empleada para el desarrollo del documento.



1.4.2. Justificación social

En el aspecto social, la relevancia del estudio es justificada por el conocimiento hacia los centros médicos en la actualidad. Es un campo bastante amplio, con buen número de trabajadores, es por ello que la investigación dejara puntos claves de la motivación, que deben ser tomados más en cuenta para mejorar la satisfacción laboral.

1.4.3. Justificación metodológica

- Tipo: Aplicada.

Propone entregar soluciones que impacten a la sociedad y que puedan aplicarse en la vida cotidiana.

- Nivel: Correlacional

Esto significa que al analizar si hay un aumento o disminución en una variable coincide con el aumento o disminución de la otra variable.

- Diseño: No experimental.

Es de naturaleza concluyente, es decir que la investigación reúne información que puede usarse para hacer inferencias estadísticas del público objetivo a través del análisis de los datos.

- Método: Descriptivo

Indica que las variables no son manipuladas ni controladas y que el investigador se limita a observar los hechos tal y como ocurren en su ambiente natural.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

Presenta la interrelación de teorías sobre la motivación y la satisfacción laboral, pues diversos autores consideran la motivación como parte de la satisfacción laboral, e incluso otros los anuncian como sinónimos. Sin embargo se pudo encontrar teorías que se diferencian para cada variable de estudio.



1.5.2. Delimitación temporal

El presente estudio se desarrollará en el periodo de agosto a diciembre del 2022.

1.5.3. Delimitación espacial

En el aspecto espacial, el estudio se ha desarrollado en las instalaciones de la empresa Centro Médico LimaMedic E.I.R.L.

A small, rectangular piece of paper with a handwritten signature in blue ink. The signature is written vertically and appears to be 'Claudia Torres'.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Internacionales y Nacionales

2.1.1. Antecedentes internacionales

Bravo, V. (2018) realizó la tesis “Motivación y su impacto en las actitudes y satisfacción laboral de un importante corporativo gubernamental de México”, es de investigación explicativa y descriptiva. Se concluyó que la organización mantiene filosofías y principios muy sólidos que cuando no son aceptados por algunos trabajadores o investigadores terminan por invitar a estos individuos por abandonar la organización. Normalmente la intensidad de las tareas a realizar, los tiempos extraordinarios para efectuar trabajos adicionales y la dinámica de la mayoría de los empleados e investigadores hacen que los individuos que no se adaptan a este sistema, hacen que estas personas terminen por abandonar la institución.

Beteta, A. (2018) realizó la tesis “Motivación y Satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas, UNAN – Managua, en el II semestre, 2017”, planteó especificar la forma de influencia entre la motivación y satisfacción laboral en la compañía de estudio. Respecto a la metodología, esta es de tipo analítico y sintético. Se concluyó que la compensación no monetaria afecta en la satisfacción y motivación laboral de los trabajadores encuestados. Respecto al plan que busca otorgar fortalezas al personal administrativo, se identificó que permitirá horarios flexibles para que se pueda dar solución a distintos asuntos personales, solo si es que logran cumplir con sus horas semanales y que se estipularon en el convenio colectivo.

Calderón, J. (2017) investigó “Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe banana de la ciudad de La Paz”, tuvo la finalidad de explicar la incidencia de la motivación en la satisfacción laboral de la empresa de estudio. Investigación descriptiva, cualitativa y no experimental. En general, el autor concluyó que satisfacción y motivación laboral se encuentran asociadas con los



factores motivacionales, necesidad de afiliación y de logro; primando sobre los factores de higiene, la retribución económica, la estabilidad, seguridad y la necesidad de poder. Por último, la motivación presenta valores porcentuales altos en la satisfacción.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Montes, M. (2018) realizó la tesis “Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018”, se propuso identificar la asociación entre motivación y satisfacción laboral en enfermeros de un hospital ayacuchano. Investigación correlacional, cuantitativa, descriptiva y no experimental. El autor consideró como muestra poblacional a cincuenta personas; mientras que los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios. El autor evidenció en los resultados asociaciones no significativas entre la satisfacción y variedad de tarea ($r = 0.049$; $p = 0.736$) e identidad con la tarea ($r = 0.251$; $p = 0.079$); y asociaciones significativas entre satisfacción e importancia de tarea ($r = 0.334$; $p = 0.018$), autonomía de realización ($r = 0.406$; $p = 0.003$) y retroalimentación ($r = 0.425$; $p = 0.002$). Por último, el autor concluyó con la existencia de una asociación significativa intervariable ($r = 0.049$; $p = 0.000$).

Canta, L. (2017) investigó “Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2016”, el autor se propuso identificar la asociación entre motivación y satisfacción laboral en enfermeros de un hospital de Chachapoyas. Investigación correlacional, cuantitativa, descriptiva y no experimental. El autor consideró como muestra poblacional a cincuenta y cinco personas; mientras que los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios. En los resultados, se evidenció en los niveles de motivación: alto (21.8%), medio (58.2%) y bajo (20%); mientras que los niveles satisfacción fueron: alto (23.6%), medio (54.5%) y bajo (21.8%). Al finalizar, el autor concluyó con la presencia de una asociación entre las variables ($\chi^2 = 18.783$; $p = 0.001$).



Casafranca, M. (2018) elaboró la tesis “Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018”, la autora se propuso identificar la asociación entre motivación y satisfacción laboral en enfermeros de un hospital de Abancay. Investigación correlacional, cuantitativa, descriptiva y no experimental. La autora consideró como muestra poblacional a cincuenta personas; mientras que los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios. Evidenció en los resultados asociaciones bajas y positivas entre la motivación y condiciones físicas ($\rho = 0.328$; $p = 0.020$), beneficios laborales ($\rho = 0.075$; $p = 0.603$), relación interpersonal ($\rho = 0.251$; $p = 0.079$) y realización personal ($\rho = 0.073$; $p = 0.14$); mientras que la relación con políticas de gestión fue negativa ($\rho = -0.173$; $p = 0.291$). Al finalizar, la autora halló una asociación baja y significativa entre las variables ($\rho = 0.365$; $p = 0.009$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías de la motivación

Es aquello que impulsa al ser humano para que logre un objetivo. La motivación, es medible, porque se puede cuantificar la calidad y cantidad de recursos de una persona puede considerar con tal de obtener un objetivo.

La motivación depende de las experiencias de vida y de dónde se enfocan. Algunas personas se sentirán motivadas para vivir, algunas incluso morirán, algunas sentirán que sudan más durante la actividad y otras buscarán descansar. El ser humano es una unidad completa, una parte importante de la cual es la motivación, lista para usar para lo que quieres lograr. A veces es consciente de sus deseos, a veces sus deseos son inconscientes y vive automáticamente.

Uno de los mayores secretos de la motivación es darse cuenta de que existe un tremendo poder para motivarse, sabiendo que, gracias a la motivación, el poder inconmensurable que existe dentro de nosotros, tenemos la capacidad



de lograr cualquier cosa que nos propongamos. La motivación puede conducir a cambios neurológicos, psicológicos y de comportamiento. Esto es, activas zonas del cerebro y la secreción de determinadas hormonas. Cuando está ahí, crea pensamientos y sentimientos, generando reacciones diferentes a cuando no se encuentra motivado o en un estado neutral o conectado a tierra.

A. Teoría de X e Y

Turienzo, R. (2017) Considera a McGregor uno de los grandes teóricos de teorías de comportamiento en administración, desarrollo una comparación de teorías tradicionales, consideran a las personas como recursos de producción y no pueden desarrollar otras actividades de organización y con las teorías modernas, impulsa a un crecimiento personal sin prejuicios y en cooperación. Ambas teorías funcionan y operan conjuntamente en los diferentes individuos.

B. Teoría de 360°: motivación intrínseca y extrínseca

Fishman D y Matos L, (2017) asevera que en diferentes aspectos de la vida personal como de empresa, la motivación se genera al realizar actividades desempeñándonos de la mejor manera y afirma que existe una gran diferencia entre los dos tipos de motivadores, cada una aporta al enfocarnos según objetivos.

- *Motivación Intrínseca.*

Fishman D y Matos L, (2017) Consideran que son los generados por la misma para poder realizar actividades, son de mayor calidad a diferencia de la motivación extrínseca, ya que generan mejores beneficios a la persona. Ser autónomos es el origen de la motivación en nuestra propia conducta. Como ejemplos son aprendizaje, autonomía, competencia, novedad y entre otros.

Según la literatura, se distinguen seis motivadores intrínsecos que se generan durante se realiza la actividad:

- Autonomía
- Competencia
- Relación



- Novedad
- Aprendizaje o crecimiento
- Transcendencia

El primero es el motivador intrínseco con mayor importancia, además es una necesidad psicológica vital de toda persona, un estudio ha demostrado que mientras más autonomía generen, sus niveles de estrés reducen, y por consecuencia son más eficientes al momento de realizar su trabajo.

Toda actividad que le motiva a una persona es porque está aprendiendo, esto pertenece a una motivación intrínseca porque se genera al realizar actividad en sí misma.

Otra forma de entender la motivación intrínseca es a partir de la ausencia de ellos, persona que no se motiva en su trabajo o que se encuentra muy monótono y rutinario.

La motivación intrínseca algunos autores lo llaman no financieras porque entre ellas tenemos: liderazgo, trabajo en equipo, ambiente físico, ambiente laboral, libertad para tomar decisiones.

- *Motivación extrínseca.*

Fishman D y Matos L, (2017) Son utilizados para el logro de objetivos o para conseguir un fin. Realizamos las actividades a cambio de un incentivo. Como ejemplo son ser reconocidos, recibir bonos, objetivos anuales, premios, evaluaciones, entre otros, se convierten en extrínsecos.

Son externos a la actividad en sí misma, dentro de esos motivadores se encuentran: el reconocimiento, el deseo de ganar, los incentivos y bonos, y el castigo.

El reconocimiento es un motivador extrínseco porque es externo a la actividad, es decir a motivación es al realizar la actividad más que por la actividad en sí misma. Existen dos tipos de reconocimientos: de manera formal e informal.

En conclusión, el reconocimiento que más favorece a colaboradores es el que se da de manera informal, porque es el que el jefe brinda día a día por alguna acción bien realizada.



Motivadores extrínsecos: premios, incentivos, bonos, diplomas, propinas, castigos.

Sugerencias de cómo aplicar un motivador extrínseco para que no se perciba controlador:

1. Mostrar empatía
2. Explicar porque hacer una tarea es importante
3. Dar autonomía
4. Evitar el uso de palabras controladoras: *“debes”, “tienes que”, “estas obligado”,* etc.
5. Evitar ser controlador cuando no se ofrece incentivo.
6. Evitar expresiones como: *“si haces esto, te doy aquello”.*
7. Es mejor que las recompensas sean inesperadas e intangibles.

C. Estados emocionales como motivadores

- Así tenemos: miedo, culpa, vergüenza, diversión y esperanza.
- Miedo se genera cuando una persona percibe una situación como potencialmente peligrosa, amenazante.
- El miedo es la estrategia más usada en las empresas para generar cambios. Es una emoción que nos hace sentir controlados.
- La culpa, *“mira todo lo que he hecho por ustedes, y ustedes no pueden hacer esto pequeño”,* esta es la típica afirmación de un padre.
- La vergüenza surge cuando sentimos que hemos fallado en algún sentido, surge de la desaprobación de los demás.
- Diversión y esperanza son emociones agradables que motivan, se usa a través del humor.
- En la diversión permite que el tiempo pase volando.

D. Once factores que producen insatisfacción si el trabajo no los provee.

1. Escasez de información y retroalimentación.
2. Falta de recursos, equipos y sistemas para hacer un trabajo adecuado.
3. Remuneración inadecuada.



4. Reuniones no efectivas.
5. Trabajos mal diseñados.
6. Pocas normas y reglas.
7. Sin relaciones interpersonales con compañeros del trabajo. Que las personas no hagan un trabajo de calidad.
8. Inestabilidad laboral.
9. Poca claridad en la distinción de roles.
10. Poca gestión de justicia, equidad, confianza y tolerancia.
11. Politiquería.

2.2.2. Teoría de satisfacción laboral

Mencionamos satisfacción laboral cuando nos referimos a la calidad y/o productividad que se da en una empresa, está relacionada con la eficiencia de las personas en donde se considera una serie de habilidades tales como:

- Habilidades comunicativas.
- Ética de trabajo.
- Trabajo en equipo.
- Iniciativa.
- Habilidades analíticas.

A. Competitividad y mejora de la calidad

Gutiérrez, H (2017) La productividad es la capacidad de toda organización para ofrecer un producto o servicio a diferencia de la competencia.

Para poder satisfacer a los clientes la empresa debe tener en cuenta los siguientes factores:

- Calidad del producto: durabilidad, avances tecnológicos, logros obtenidos, confiabilidad.
- Calidad de servicio: disposición del personal, entregas a tiempo, actitudes del personal, respuesta a las fallas y apoyo técnico.
- Precio: precio directo, descuentos, margen de operación, costo total.



Para lograr lo mencionado se debe ejecutar como un proceso, un proceso es un conjunto de actividades conjuntamente relacionadas las cuales transforman los elementos de entradas en resultados.

En resumen, la competitividad se tiene por concepto como la capacidad de una organización de generar valores para el cliente; esta capacidad se da en:

- Calidad y diferenciación.
- Precio.
- Calidad en el servicio

La productividad se desarrolla en eficiencia y eficacia. La eficiencia es la relación entre el resultado obtenido y los recursos que utiliza en el proceso. Eficacia es por nivel en que se realiza la actividad planificada.

Para hablar de calidad debemos explicar los catorce principios del doctor Deming:

1. Crear constancia de propósito: el principal objetivo es la mejora de calidad constante, es decir metas estables para lograr objetivos a largo plazo.
2. La nueva filosofía: implementar filosofía puede representar oportunidades y desafíos, y más hoy en día que la innovación es un pilar importante.
3. Independencia por la inspección: inicios de inspecciones para asegurar la calidad, es mejor focalizar el concepto de calidad en todo el proceso de producción.
4. Finalizar el contrato inadecuado: implica en dejar de hacer negocios basándonos únicamente en el precio más bajo, más que todo debemos construir una relación de confianza y lealtad con nuestros proveedores que nos garanticen la calidad en sus productos o materia prima.
5. Mejorar constantemente: la mejora continua es más que solucionar los problemas cuando suceden, supone una constante mejora en los procesos, servicios, gestión, entre otros.
6. Establecer capacitación en el trabajo: la capacitación de los colaboradores es el pilar más importante en toda organización, ello se refleja en un desempeño de calidad.



7. Establecer Supervisión: adoptar el liderazgo, con el propósito de ayudar al equipo a mejorar en su trabajo, reconociendo sus habilidades, destrezas, diferencias, etc.
8. Sacar el miedo: eliminar el miedo y más en el lugar de trabajo, tenemos que generar un buen ambiente de confianza, de manera que exista la libre expresión y dar su opinión sobre algún punto.
9. Eliminar las barreras: dejando de lado la competición y construyendo un sistema de trabajo en equipo y cooperación orientada al éxito de la organización.
10. Eliminar exhortaciones: eliminar los lemas “estimulantes”, ya que ello crea un ambiente de rivalidad y en consecuencia disminuye la competitividad y calidad.
11. Eliminar gestión por objetivos: eliminar las cuotas de trabajo que solo fijen metas numéricas, estas deben ser sustituidas por liderazgo.
12. Mano de obra: dejar que los colaboradores se sientan orgullosos realizando su trabajo, a su vez se sienten cómodos y felices haciendo lo que es gusta hacer.
13. Establecer educación: promover la capacitación y el autodesarrollo llevaran consigo a la perfección y mejora de cada colaborador en cuanto realice su trabajo.
14. La transformación es trabajo de todos: implica que todos los colaboradores trabajen conjuntamente para lograr el cambio orientado a la mejora continua.

B. El jefe: genera satisfacción en los trabajadores.

El 50% de la motivación de un trabajador en el trabajo deriva de la relación del trabajador con su jefe. Es necesario que la comunicación sea transparente y sincera de ambas partes.

Existe causas que generan la sensación de favoritismo en la empresa y eso trae como consecuencia un trabajador insatisfecho tales como:

- Mayor atención e importancia a la persona.
- Mejor evaluación de desempeño.
- Mas reconocimientos.



- Mas recursos, más presupuesto, mejores equipos.
- Mas oportunidades de crecimiento.
- Mejores oportunidades para ascenso.
- Mejores condiciones de trabajo.
- Mejores sueldos y bonos.
- Trabajo muy diferente.
- Excepciones a las reglas.
- Horarios más flexibles.
- Mayor tolerancia al error.
- Mas amistad con el jefe.

Gutiérrez, H. (2017) Este modelo indica que estabilidad de los colaboradores y la productividad en la organización representan a un proceso de éxito duradero que no involucra trabajadores insatisfechos, atemorizados y no desarrollan crecimiento personal como laboral. El colaborador se siente satisfecho mediante una tendencia de formación por parte de la empresa, actividades en equipo, premios y reconocimientos. A través de un sistema de evaluación de desempeño se puede identificar los procesos y actividades, de tal manera mostrar los aspectos a mejorar para lograr una satisfacción en sus funciones y esfuerzos.

2.3. Marco conceptual

Motivación Intrínseca

Según Fishman D y Matos L, (2017) precisan que se producen en la misma persona, la motivación es interna generada por nuestro cerebro, se activan mediante un incentivo de energía y fuerza de voluntad para realizar una actividad.

Motivación Extrínseca

Según Fishman D y Matos L, (2017) se refieren a los incentivos generados fuera de la persona para obtener logros, especialmente no son eficaces para generar una conducta motivada.



Oportunidad de desarrollo

Según Turienzo, R. (2017) se refiere que las personas se esfuerzan en su productividad, automotivarse y autodirigirse, aceptan responsabilidades, desafíos y competentes en el trabajo para lograr el éxito en las oportunidades laborales y personales.

Ambiente físico

García, M. (2018), En cuanto a las condiciones físicas, el confort se refiere a las condiciones de confort que brinda, podemos mencionar ventilación e iluminación, limpieza y orden en el ambiente, entre otros. Los empleados cuidan su entorno de trabajo tanto para el confort personal como para el buen desempeño laboral. El confort se refiere a aspectos como la amplitud, distribución ambiental y mobiliario adecuado, privacidad, maniobrabilidad y accesibilidad de los servicios.

Ambiente laboral

Según García, M. (2018), determinó la satisfacción laboral de un empleado es la valoración evaluativa del empleado de la relación con el supervisor inmediato y las actividades diarias. Se dice que el éxito en el trabajo depende de cuánto acepte y/o rechace el jefe. Los trabajadores tienen interés en rendir cuentas a sus jefes. Por medida de gestión que tuvo un efecto predecible en la satisfacción de los empleados fue la consideración. El comportamiento del líder afecta la satisfacción laboral de los subordinados, especialmente la satisfacción del líder. El comportamiento de un líder será aceptado por sus empleados siempre que lo perciban como una fuente de gratificación inmediata o útil para una gratificación futura.

Reconocimiento

Gutiérrez, H. (2017) se refiere al proceso de reconocer en el ambiente laboral sobre el potencial y aprovechamiento de las oportunidades brindadas por la organización. Es el acto de premiar al colaborador por cumplimiento de su esfuerzo y dedicación, por lo cual genera en el trabajador una satisfacción laboral por ello.



2.4. Definición de términos básicos

- Laboriosidad
Perseverancia y esmero en el trabajo.
- Cooperación
Acción y efecto de participación.
- Responsabilidad
Cumplimiento de deberes y obligaciones.
- Premios
Reconocimiento público por excelencia en una actividad.
- Bonos
Incentivo que se puede canjear por alguna cantidad de dinero.
- Comisiones
Porcentaje del valor de una transacción.
- Capacitación
Sumar conocimientos para el logro de una actividad.
- Formación
Nivel de conocimientos que posee una persona.
- Muebles y enseres
Equipos de oficina usados para la realización del trabajo.
- Equipos tecnológicos
Dispositivos tangibles e intangibles que ayudan con la comunicación y otras tareas.
- Aseo y limpieza
Higiene y comodidad de un determinado ambiente.
- Trato del jefe
Vínculo entre colaboradores y sus superiores.
- Respeto
Consideración sobre una determinada persona o una acción.
- Transparencia
Pilar fundamental de valores que lucha contra la corrupción.



- Oportuno
Algo que sucede en un momento deseado.
- Publico
Que es conocido por varias personas.
- Sincero
Que expresa lo que realmente siente o piensa sin necesidad de mentir.

A small, handwritten signature in blue ink, oriented vertically on the right side of the page. The signature is cursive and appears to read "Claudia Legido".

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

Hipótesis general

H: La motivación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.

Hipótesis específicas

H1: La motivación intrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.

H2: La motivación extrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.

H3: La oportunidad de desarrollo contribuye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.



3.1.1. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem
<p><u>Variable Independiente</u> <i>X: Motivación</i></p> <p>Razones que animan a una persona a realizar algo.</p>	X1: Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Laboriosidad • Cooperación • Responsabilidad 	1 - 7
	X2: Motivación Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Premios • Bonos • Comisiones 	8 - 12
	X3: Oportunidad de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Formación 	13 - 16
<p><u>Variable Dependiente</u> <i>Y: Satisfacción Laboral</i></p> <p>Actitud del colaborador frente a sus obligaciones</p>	Y1: Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Muebles y enseres • Equipos tecnológicos • Aseo y limpieza 	1 - 5
	Y2: Ambiente Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Trato del jefe • Respeto • Transparencia 	6 - 11
	Y2: Ambiente Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Oportuno • Público • Sincero 	12 - 15

Claudia López

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

El presente estudio describirá la relación de variables sin modificar o forzar resultados, por lo cual se manejará la verdadera esencia de la motivación y satisfacción laboral del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L. El mismo, se realiza en un lapso determinado en el año 2022. El tipo de estudio es aplicado.

4.2. Método de investigación.

Se presenta método descriptivo por lo que se realizó la recolección y se explicaron los datos para dar una idea clara acerca de la motivación y satisfacción laboral del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L.

4.3. Población y muestra.

Son todos los elementos con características comunes. Estos elementos pueden ser individuos, objetos o acontecimientos, cuyas características son identificables en una determinada área de estudio. En este sentido, se considerará a todos los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., todos los trabajadores son un total de 30 personas.

4.4. Lugar de estudio.

El lugar de estudio es primordialmente las instalaciones del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., ubicado en el distrito de Los Olivos, perteneciente a la provincia de Lima, Perú.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

La técnica que se aplicará es la encuesta.

Por ello se empleará el cuestionario, el cual contendrá enunciados estrictamente relacionados a la motivación y satisfacción del personal.

De este modo, estos ítems serán competentes hacia una información precisa y objetiva.



4.5.1. Técnicas de investigación documental

TECNICAS

Revisión de:

Libros

Tesis

Internet

INSTRUMENTOS

Fichas

Fotocopias

USB

4.5.2. Técnicas de investigación en campo

TECNICAS

Encuestas

INSTRUMENTOS

Hoja de Cuestionario

Y de escala

A. Validez

MATRIZ DE ANÁLISIS DE JUICIO DE EXPERTOS

CRITERIOS	JUECES			
	J1	J2	J3	TOTAL
Claridad	5	4	5	14
Objetividad	5	5	4	14
Actualidad	4	5	5	14
Organización	4	4	5	13
Suficiencia	5	5	5	15
Pertinencia	5	5	4	14
Consistencia	5	5	5	15
Coherencia	5	5	5	15
Metodología	4	4	5	13
Aplicación	5	4	5	14
TOTAL, DE OPINIÓN	47	46	48	141

Total, Máximo = (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

Cálculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{141}{10 \times 3 \times 5} = \frac{141}{150} = 0.94 = 94.0\%$$

Conclusión: El Coeficiente de Validez del Instrumento es 94.0%, es considerado Bueno.

B. Confiabilidad

Se aplicaron con el Alfa de Cronbach.

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach es para poder estimar los resultados que se obtendrá de un instrumento que medirá las preguntas realizadas por el investigador que se espera obtener de las medidas. Para poder validar nuestro instrumento es de acuerdo con el grado que se desea medir la información. Y la fiabilidad del instrumento se valora mediante el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad según la escala tipo Likert, realizan la misma medición correlacionados (Welch & Comer, 1988). Sobre el alfa sea 1 mayor al valor es la sobre los datos analizados en consistencia interna. La fiabilidad de la escala es el resultado de cada muestra para asegurar la medida fiable de toda muestra de investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) indica los siguientes coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa < 0.5 es pobre

Confiabilidad de la motivación

El estadístico de confiabilidad que se aplicó: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.809, se consideran confiables dentro del rango estimado; seleccionado de los instrumentos altamente confiables, ya que son aquel que obtiene valores mayores o iguales a 0.80.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.809	10



Confiabilidad de la satisfacción laboral

El estadístico de confiabilidad que se aplicó: Alpha de Cronbach, el cual tuvo un valor de 0.807, valor dentro de la confiabilidad y por ello se consideran confiables; se consideran confiables porque son aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.807	11

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos, en esta investigación utilicé el software estadístico SPSS y Microsoft Excel Versión 2016.

La investigación utilizó estadística descriptiva para especificar el conjunto de datos que se obtendrá. Asimismo, se utilizó continuamente el software SPSS 24, a fin de tabular la data para obtener estadísticas puntuales y la asociación de Pearson relacionada a las variables de estudio. En este sentido estas técnicas facilitarán obtener conclusiones de carácter cuantitativo.

4.7. Aspectos Éticos en Investigación

Se mantiene el principio de confidencialidad, cuando se aplicaron los cuestionarios y al manejar los instrumentos. Asimismo, se respetaron y cumplieron los principios de ética, tales como: el anonimato, la privacidad, la honestidad, así como, el consentimiento informado hacia los encuestados.



V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

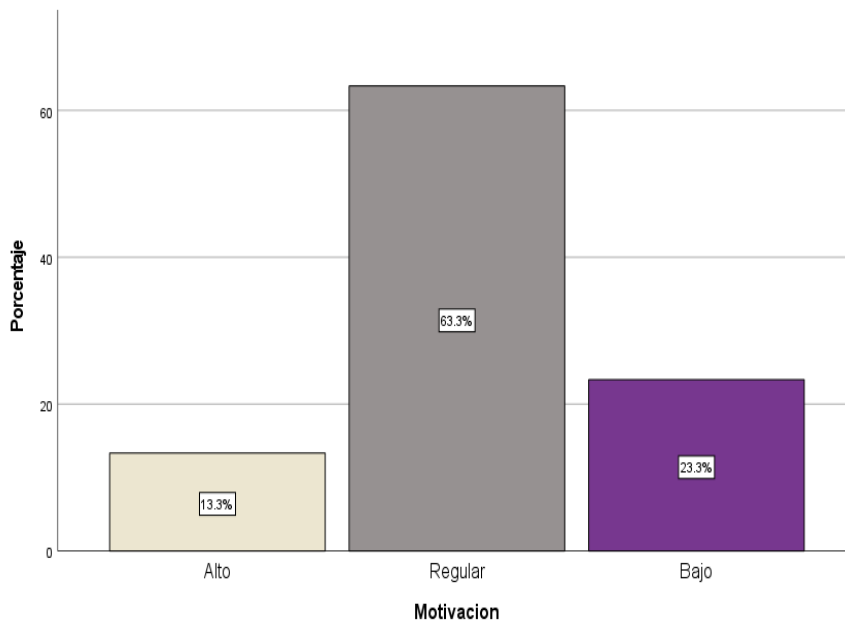
Tabla 1

Resultado de la Motivación del personal del Centro Médico LimaMedic.

		f	%
Válido	Alto	4	13.3
	Regular	19	63.3
	Bajo	7	23.3
	Total	30	100.0

Figura 1

Motivación del personal del Centro Médico LimaMedic.



Se puede observar que en la motivación percibida en el personal del centro Médico LimaMedic el 13.3% evidencian un nivel alto, en el caso del 63.3% presenta un nivel regular y en el caso del 23.3% recae un nivel bajo.

Clayton

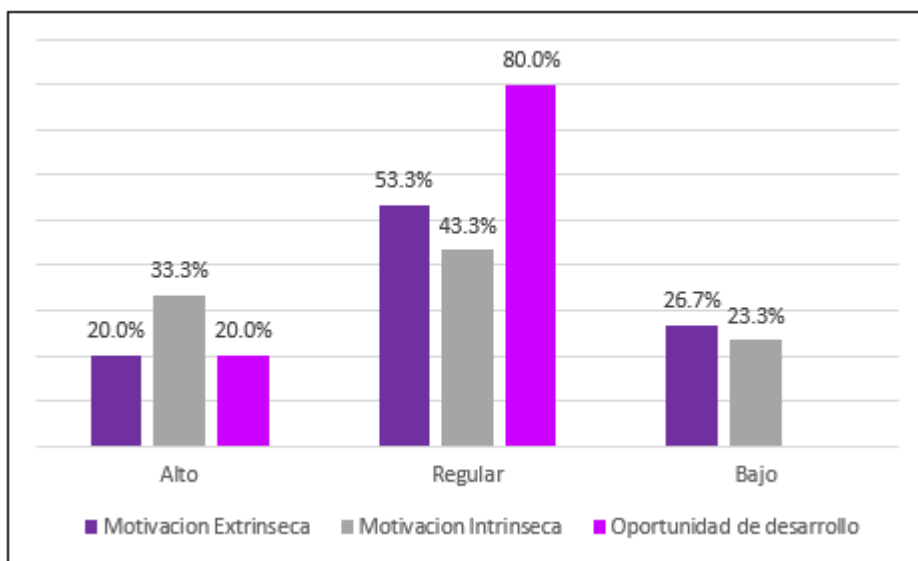
Tabla 2

Resultado de los niveles percibidos de las dimensiones de la motivación.

	Alto		Regular		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Motivación extrínseca	6	20.0%	16	53.3%	8	26.7%
Motivación intrínseca	10	33.3%	13	43.3%	7	23.3%
Oportunidad de desarrollo	6	20.0%	24	80.0%	0	0.0%

Figura 2

Niveles percibidos de las dimensiones de la motivación.



Se muestra en la Tabla 2, los niveles de la motivación según el personal del Centro Médico LimaMedic, se puede determinar que en la motivación extrínseca el 20% con un nivel alto, el 53.3% en un nivel regular y en el caso del 26.7% en un nivel bajo. Asimismo, en la dimensión de la motivación intrínseca el 33.3% evidencia un nivel alto, el 43.3% un nivel regular y el 23.3% un nivel bajo. Por último, en la dimensión de oportunidad de desarrollo se plasma que el 20% con un nivel alto y el 80% un nivel regular.

Clínica LimaMedic

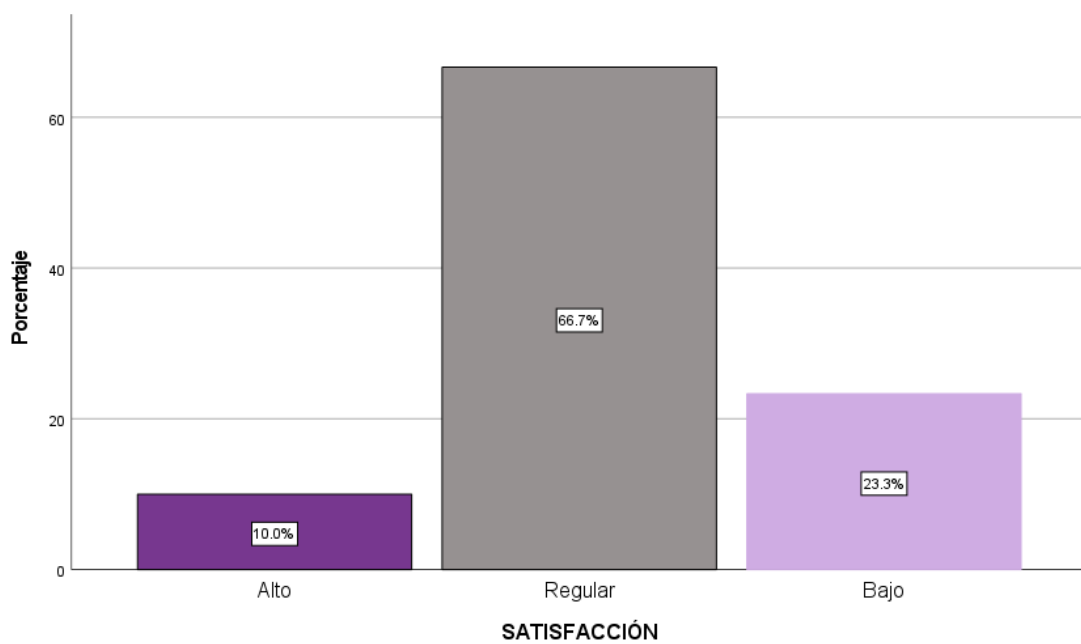
Tabla 3

Resultado de la Satisfacción del personal del Centro Médico LimaMedic.

		f	%
Válido	Alto	3	10.0
	Regular	20	66.7
	Bajo	7	23.3
	Total	30	100.0

Figura 3

Satisfacción del personal del Centro Médico LimaMedic.



Se puede observar que en la satisfacción percibida en el personal del Centro Médico LimaMedic el 10% evidencian un nivel alto, en el caso del 66.7% con un nivel regular y en el caso del 23.3% recae un nivel bajo.

Claudia Caceres

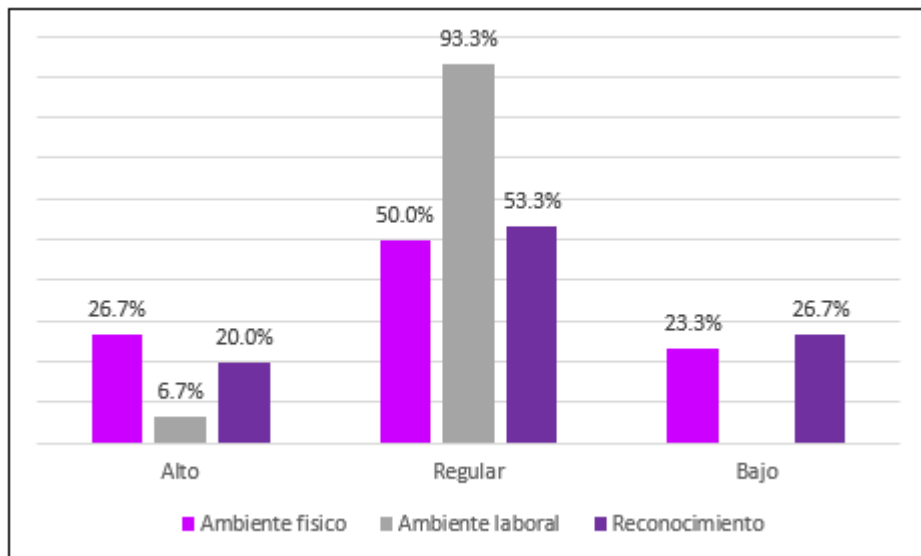
Tabla 4

Resultado de las dimensiones Satisfacción del personal del Centro Médico LimaMedic.

	Alto		Regular		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Ambiente físico	8	26.7%	15	50.0%	7	23.3%
Ambiente laboral	2	6.7%	28	93.3%	0	0.0%
Reconocimiento	6	20.0%	16	53.3%	8	26.7%

Figura 4

Niveles percibidos de las dimensiones de la satisfacción.



Se muestra en la Tabla 4 los niveles de las dimensiones de la satisfacción según el personal del Centro Médico LimaMedic, se puede determinar que en cuanto al ambiente físico el 26.7% presenta una satisfacción alta, el 50% evidencia una satisfacción regular y en el caso del 23.3% resalta una satisfacción bajo. Asimismo, en la dimensión del ambiente laboral el 6.7% evidencia un nivel alto y el 93.3% acoto una satisfacción regular. Por último, en la dimensión de reconocimiento se plasma que el 20% se presenta una satisfacción alta, en el caso del 53.3% una satisfacción regular y en el caso del 26.7% una baja satisfacción.

Clasificación

5.2. Resultados inferenciales

5.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Pruebas de normalidad.

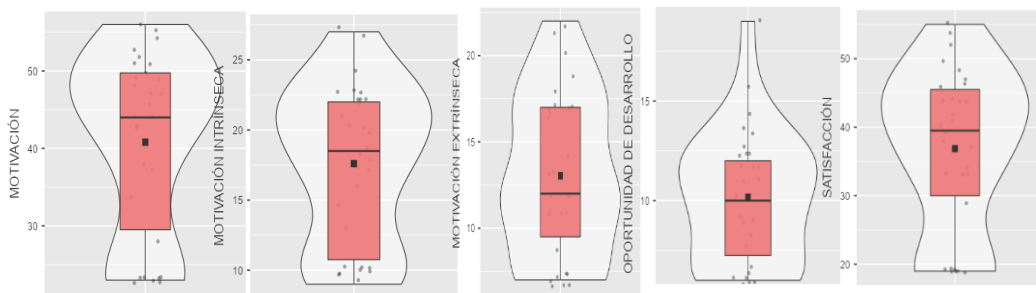
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.854	30	0.001
Motivación intrínseca	0.907	30	0.013
Motivación extrínseca	0.923	30	0.031
Oportunidad de desarrollo	0.927	30	0.042
Satisfacción	0.899	30	0.008

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 5

Comportamiento de normalidad.



Se muestra en la Tabla 5 que, en la normalidad que se obtuvo como resultado de acuerdo en función de la muestra al criterio de Shapiro-Wilk que el nivel de significancia es inferior al establecido de 0.05; concluyendo que no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se procede a utilizar la estadística no paramétrica

Claudia Cordero

5.3. Comprobación de hipótesis

5.3.1. Hipótesis general

Ho: La motivación no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.

Ha: La motivación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.

Tabla 6

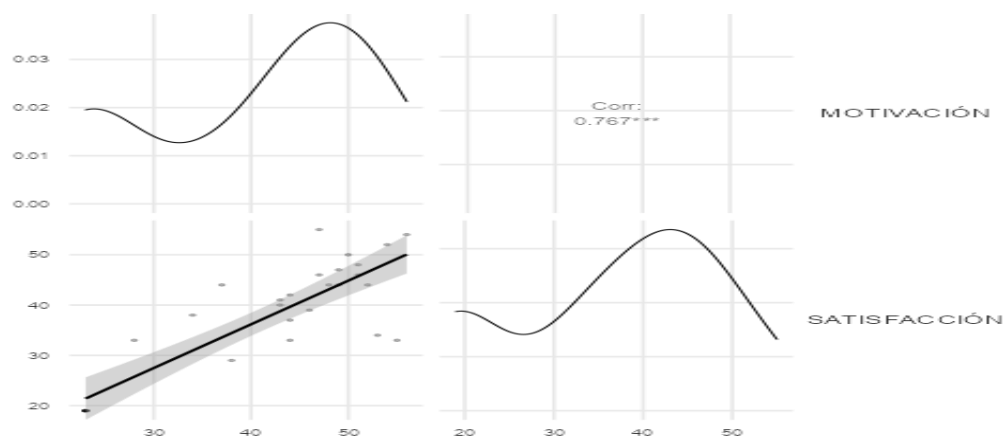
Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación y satisfacción.

			Motivación	Satisfacción
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.767**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	.767**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 6

Dispersión de la motivación y satisfacción.



En la Tabla 6, se muestra que los datos estadísticos obtenidos permiten concluir que la motivación influye en la satisfacción laboral en los colaboradores en el Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022, ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.767 correspondiendo a un grado positivo alto.

Clayton Torres

5.3.2. Hipótesis específica 1

Ho: La motivación intrínseca no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L.,2022.

Ha: La motivación intrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L.,2022.

Tabla 7

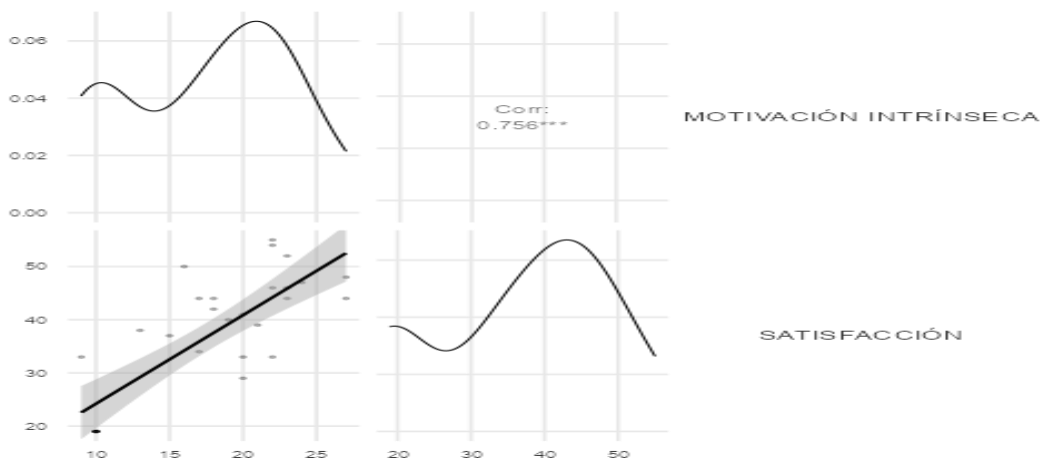
Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación intrínseca y satisfacción.

		Motivación intrínseca	Satisfacción
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 .756** 0.000 30
	Satisfacción	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.756** 0.000 30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 7

Dispersión de la motivación intrínseca y satisfacción.



En la Tabla 7, Muestra los datos estadísticos obtenidos permiten concluir que la motivación intrínseca influye en la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022, ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.756 correspondiendo a un grado positivo alto.

Clayton Torres

5.3.3. Hipótesis específica 2

Ho: La motivación extrínseca no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L.,2022.

Ha: La motivación extrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L.,2022.

Tabla 8

Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación extrínseca y satisfacción.

			Motivación extrínseca	Satisfacción
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	.695** 0.000
		N	30	30
	Satisfacción	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.695** 0.000	1.000
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 8, se muestra que los datos estadísticos obtenidos permiten concluir que la motivación extrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022, ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.695 correspondiendo a un grado positivo moderado.

5.3.4. Hipótesis específica 3

Ho: La oportunidad de desarrollo no contribuye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L.,2022.

Ha: La oportunidad de desarrollo contribuye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L.,2022.



Tabla 9

Pruebas de Rho de Spearman entre la oportunidad de desarrollo y satisfacción.

			Oportunidad de desarrollo	Satisfacción
Rho de Spearman	Oportunidad de desarrollo	Coefficiente de correlación	1.000	.653**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	.653**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 9, se muestra que los datos estadísticos obtenidos permiten concluir que la oportunidad de desarrollo contribuye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L.,2022, ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.653 correspondiendo a un grado positivo moderado.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

En la hipótesis general la motivación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022. Se puede observar que en la motivación percibida en el personal del Centro Médico LimaMedic el 13.3% evidencian un nivel alto, en el caso del 63.3% tiene un nivel regular y en el caso del 23.3% recae un nivel bajo y que en la satisfacción percibida en el personal del Centro Médico LimaMedic el 10% evidencian un nivel alto, en el caso del 66.7% tiene un nivel regular y en el caso del 23.3% recae un nivel bajo.

En cuanto a la hipótesis específica 1, La motivación intrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022, el 33.3% evidencia un nivel alto, el 43.3% un nivel regular y el 23.3% un nivel bajo.

En cuanto a la hipótesis específica 2, La motivación extrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022. el 20% con un nivel alto, el 53.3% en un nivel regular y en el caso del 26.7% en un nivel bajo

En lo que respecta a la hipótesis específica 3, La oportunidad de desarrollo contribuye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima2022; se plasma que el 20% se presenta una satisfacción alta y en el caso del 80% una satisfacción regular.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Bravo, V. (2018) confirmo en su estudio “Motivación y su impacto en las actitudes y satisfacción laboral de un importante corporativo gubernamental de México” concluyó que la organización mantiene filosofías y principios muy sólidos que cuando no son aceptados por algunos trabajadores terminan por



invitar a estos individuos por abandonar la organización, la intensidad de las tareas, el tiempo extra en efectuar trabajo adicional y la dinámica hace que la mayoría de empleados no se adaptan a este sistema, terminando por abandonar la institución. Calderón, J. (2017) concluyó que satisfacción y motivación laboral se encuentran asociadas con los factores motivacionales, necesidad de afiliación y de logro; primando sobre los factores de higiene, la retribución económica, la estabilidad, seguridad y la necesidad de poder

Montes, M. (2018) estudió la Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018, concluyo con una asociación significativa intervariable y Canta, L. (2017) estudio la motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2016 evidencio en sus resultados niveles de motivación: alto (21.8%), medio (58.2%) y bajo (20%); mientras que los niveles satisfacción fueron: alto (23.6%), medio (54.5%) y bajo (21.8%). Al finalizar, el autor concluyó con que existe una asociación entre las variables; corroborando con los resultados de la presente investigación en la cual se valida que la motivación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 202

6.3. Responsabilidad ética

Conlleva al desarrollo de valores en cuanto a los proyectos y tesis a realizar, así como a plantear las soluciones a diversas problemáticas que en un futuro se implementen en empresas e instituciones del estado.

Cuando se menciona a la responsabilidad es considerar un valor importante y conlleva a tomar coherencia y versatilidad en cuanto a lo que se tiene que analizar siendo éticos, ampliando de esta manera nuestros horizontes de investigación.

Es por ello que en cumplimiento al código de ética en el estudio de la Universidad nacional del Callao y en cumplimiento a los principios éticos y



morales de honradez en todas las acciones investigadoras se estará demostrando transparencia y compromiso, así como respeto, integridad, rectitud y respeto al derecho a la propiedad intelectual y derechos de autoría.

A small, handwritten signature in blue ink, oriented vertically on the right side of the page. The signature is cursive and appears to read "Claudia López".

VII. CONCLUSIONES

- A. Se logro determinar como la motivación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022; ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.767 correspondiendo a un grado positivo alto.
- B. Se logro establecer como la motivación intrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima2022; ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.756 correspondiendo a un grado positivo alto.
- C. Se logro establecer como la motivación extrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022; ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.695 correspondiendo a un grado positivo moderado.
- D. Se logro determinar como la oportunidad de desarrollo contribuye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022; ya que el p valor es inferior al 0,05; denotando que son significativos, asimismo dado los resultados en la Prueba de Rho de Spearman siendo 0.653 correspondiendo a un grado positivo moderado.



VIII. RECOMENDACIONES

- A. Se recomienda a los directivos establecer estrategias de motivación fortaleciendo los factores extrínsecos de manera recíproca, y así aumentará la motivación intrínseca, evitando que los trabajadores opten por otras ofertas laborales, siendo importante lograr un mayor nivel de satisfacción en el trabajador.
- B. Se recomienda realizar el reconocimiento al logro de los objetivos alcanzados por los trabajadores, de tal manera que estos se sientan motivados, despertar su espíritu de cooperación y cumplan los retos.
- C. Se recomienda establecer políticas de incentivos en cuanto a salarios, otorgamiento de bonos, canastas familiares, premios.
- D. Se recomienda implementar programas de capacitación, talleres de desarrollo de habilidades duras y blandas.



IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beteta, A. (2018). *Motivación y Satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas, UNAN – Managua*. Managua: UNAN.
- Bravo, V. (2018). *Motivación y su impacto en las actitudes y satisfacción laboral de un importante corporativo gubernamental de México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Calderón, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe banana de la ciudad de La Paz*. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés de La Paz.
- Canta, L. (2017). *Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2016*. Amazonas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.
- Casafranca, M. (2018). *Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018*. Abancay: Universidad César Vallejo.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª Edición). Caracas: Uyapal.
- Coromoto, H., & Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Instituto Internacional de Investigación INDTEC, C.A, 177.
- Díaz, N. (2020). *Factores que inciden en la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública de Manizales*. Manizales, Colombia: Universidad Autónoma de Manizales.
- Fishman D y Matos L, (2017) *Motivación 360°. Como incrementar en la vida y en la empresa*. Editorial Planeta Perú S.A.



- Flores, G. (2017). *Psicología organizacional*. Universidad de los Andes.
- García, M. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2015*. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
- Gutiérrez, H. (2017). *Calidad total y productividad*. Quinta edición. México. McGrawHill.
- Maldonado, F. (2019). *Nivel de motivación y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019*. Lima: Universidad Inca Garcilaso De La Vega.
- Montes, M. (2018). *realizó la tesis "Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho, 2018*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Rodríguez, A., Segura, X. E., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad . *Espacios*, 53.
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo . *Scientia Et Technica* , 161.
- Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú . *Polo del conocimiento*.
- Turienzo, R. (2017). *El pequeño libro de la motivación*. Alienta Editorial.



Welch y Comer (1988). Coeficiente de Alpha de Cronbach. Recuperado de [http://www. uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf](http://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf).



ANEXOS

Clasificación

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: “MOTIVACION Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EN EL CENTRO MÉDICO LIMAMEDIC E.I.R.L., LIMA 2022”

Autor: LÁZARO CHUMPITAZ CLAUDIA MARTHA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: P: ¿Cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022?</p> <p>Problemas Específicos: P1: ¿De qué manera la motivación intrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L. Lima,2022? P2: ¿De qué manera la motivación extrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022? P3: ¿De qué manera la oportunidad de desarrollo contribuye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022?</p>	<p>Objetivo General: O: Determinar como la motivación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: O1: Establecer como la motivación intrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022. O2: Establecer como la motivación extrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022 O3: Determinar como la oportunidad de desarrollo contribuye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis General: H: La motivación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en el Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: H1: La motivación intrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022. H2: La motivación extrínseca influye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022. H3: La oportunidad de desarrollo contribuye en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Médico LimaMedic E.I.R.L., Lima 2022.</p>	<p>Variable Independiente: Motivación</p> <p>Variable Dependiente: Satisfacción Laboral</p>	<p>Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Método: Descriptivo Diseño: No experimental</p> <p>Población: 30 trabajadores</p> <p>Muestra: 30 trabajadores</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>



Anexo 2: Instrumento de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
Facultad de Ciencias Administrativas

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN EL CENTRO MÉDICO LIMAMEDIC E.I.R.L.

Buen día, este cuestionario pretende recopilar información sobre la empresa. A continuación, se le presenta 16 afirmaciones. Evalúe cada situación según su percepción. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa seleccionada:

RANGO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
ESCALA	TD	ED	I	DA	TA

N°	Ítems	TD	ED	I	DA	TA
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
1	Soy responsable en mi centro de trabajo					
2	Empleo el tope de mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
3	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
4	Creo que mi trabajo es laborioso y me falta tiempo para realizarlo.					
5	Usualmente coopero con mis compañeras.					
6	Tengo mucho interés por realizar mi trabajo de forma adecuada					
7	Tengo disposición para apoyar en lo que se necesite					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
8	Recibo incentivos o bonos cuando realizo un buen trabajo					
9	El sueldo que percibo es muy adecuado para mi cargo					

Clasificación

N°	Ítems	TD	ED	I	DA	TA
10	He recibido comisiones por mi trabajo realizado					
11	En este año he recibido algún premio por mi buena labor					
12	No dispongo de los recursos suficientes al finalizar el mes					
OPORTUNIDAD DE DESARROLLO						
13	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
14	Me brindan capacitaciones que fortalecen mi crecimiento profesional.					
15	Mi trabajo contribuye en mi formación profesional					
16	Me siento realizado laboralmente					

Clasificación

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EN EL CENTRO MÉDICO LIMAMEDIC E.I.R.L.

Buen día, este cuestionario pretende recopilar información sobre la empresa. A continuación, se le presenta 15 afirmaciones. Evalúe cada situación según su percepción. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa seleccionada:

RANGO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
ESCALA	TD	ED	I	DA	TA

N°	Ítems	TD	ED	I	DA	TA
AMBIENTE FÍSICO						
1	La limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El entorno físico y el espacio donde trabajo es confortable					
3	La iluminación de mi área de trabajo es confortable.					
4	La ventilación de mi área de trabajo es confortable.					
5	La temperatura del local es aceptable					
AMBIENTE LABORAL						
6	Las relaciones personales con mis superiores son positivas.					
7	La supervisión que ejercen sobre mi es positiva.					
8	La proximidad y frecuencia con que es supervisado no es hostigante.					

Clasificación

N°	Ítems	TD	ED	I	DA	TA
9	Estoy conforme con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea					
10	Estoy conforme con la "igualdad" y "justicia" de trato que recibo de mi empresa					
11	Estoy conforme con el apoyo que recibo de mis superiores					
RECONOCIMIENTO						
12	Valoran mi capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo					
13	Participo en las decisiones de mi departamento o área					
14	Participo en las decisiones de los grupos de trabajo relativas a la institución					
15	Valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Clasificación

Anexo 3. Validación por juicio de expertos



**TITULO DE TESIS: “MOTIVACION Y SATISFACCIÓN
DEL PERSONAL EN EL CENTRO MÉDICO
LIMAMEDIC E.I.R.L., LIMA 2022”**



JUICIO DE EXPERTO

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera
2. Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada				X	
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Apellidos y nombres del Juez experto: JUAN CARLOS REYES ULFE

Firma: 

No Celular: 996263741

Grado Académico del Juez Experto: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN





**TITULO DE TESIS: TITULO DE TESIS:
 “MOTIVACION Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL EN
 EL CENTRO MÉDICO LIMAMEDIC E.I.R.L., LIMA
 2022”**



JUICIO DE EXPERTO

3. La opinión que usted brinde es personal y sincera
 4. Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización Presentación Ordenada				X	
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo con objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Apellidos y nombres del Juez experto: FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES

Firma:  No Celular: 991234693

Grado Académico del Juez Experto: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Clasificación



**TITULO DE TESIS: "MOTIVACION Y SATISFACCIÓN
DEL PERSONAL EN EL CENTRO MÉDICO
LIMAMEDIC E.I.R.L., LIMA 2022"**



JUICIO DE EXPERTO

5. La opinión que usted brinde es personal y sincera
6. Marque con un aspa (X) dentro del cuadro de validación solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario

1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno

No	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo con objetivos				X	
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la Investigación					X
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Apellidos y nombres del Juez experto: LUNA GARCIA GLADYS MARINA

No Celular: 999953330

Grado Académico del Juez Experto: Doctor en Educación

Anexo 4: Base de datos

Encues tado	MOTIVA CIÓN	MOTIVA CIÓN INTRÍNS ECA								MOTIVA CIÓN EXTRÍN SECA						OPORTU NIDAD DE DESARR OLLO				
			p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7		p 8	p 9	p 1 0	p 1 1	p 1 2		p 1 3	p 1 4	p 1 5	p 1 6
1	44	18	5	3	1	1	2	5	1	17	3	5	3	1	5	9	1	4	2	2
2	51	27	2	4	4	4	3	5	5	13	2	3	4	1	3	11	4	1	1	5
3	37	17	2	4	3	1	1	3	3	12	5	3	1	1	2	8	2	3	1	2
4	50	16	1	3	2	1	1	3	5	22	4	5	5	3	5	12	2	5	2	3
5	47	22	5	1	5	2	3	4	2	16	5	5	1	3	2	9	4	1	2	2
6	44	15	3	3	1	4	1	1	2	17	4	5	4	1	3	12	2	3	5	2
7	48	18	3	1	1	4	3	1	5	21	4	5	5	3	4	9	3	1	1	4
8	49	24	1	5	4	3	5	4	2	11	3	1	1	2	4	14	4	2	5	3
9	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
10	55	20	2	5	3	1	3	5	1	19	5	5	3	3	3	16	4	4	4	4
11	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
12	53	17	5	1	1	4	4	1	1	17	3	5	1	3	5	19	5	5	5	4
13	47	23	2	4	2	5	1	5	4	12	3	1	2	2	4	12	3	3	2	4
14	43	20	4	3	2	2	1	3	5	12	4	3	2	2	1	11	4	3	2	2
15	44	22	1	4	2	3	2	5	5	12	1	4	2	3	2	10	1	4	2	3
16	54	23	2	5	5	1	5	4	1	18	2	5	5	1	5	13	2	5	5	1
17	28	9	1	1	1	3	1	1	1	11	3	1	1	3	3	8	3	1	1	3
18	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
19	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
20	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
21	51	22	2	3	3	4	5	2	3	17	2	3	3	4	5	12	2	3	3	4
22	46	21	2	3	4	3	1	4	4	13	2	3	4	3	1	12	2	3	4	3
23	52	23	1	4	3	4	5	3	3	17	1	4	3	4	5	12	1	4	3	4
24	38	20	1	3	1	2	4	4	5	11	1	3	1	2	4	7	1	3	1	2
25	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
26	34	13	4	3	1	2	1	1	1	11	4	3	1	2	1	10	4	3	1	2
27	43	19	3	3	2	3	5	1	2	14	2	1	5	4	2	10	1	5	1	3
28	23	10	2	1	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	6	2	1	2	1
29	56	22	4	3	3	3	2	2	5	20	4	5	3	3	5	14	3	4	3	4
30	49	27	5	5	5	1	5	2	4	9	3	1	1	2	2	13	3	2	4	4

Clasificación

SATISFACCIÓN	AMBIENTE FÍSICO						AMBIENTE LABORAL						RECONOCIMIENTO					
		a1	a2	a3	a4	a5		a6	a7	a8	a9	a10		a11	a12	a13	a14	a15
42	12	2	2	3	4	1	22	2	4	3	4	4	5	8	3	1	2	2
48	18	1	4	4	4	5	18	2	3	4	3	5	1	12	1	3	3	5
44	17	1	5	2	4	5	14	2	1	5	2	3	1	13	2	4	2	5
50	22	5	5	5	5	2	18	5	4	1	3	2	3	10	3	3	2	2
55	24	5	5	5	4	5	16	5	3	1	1	2	4	15	5	4	3	3
37	13	1	2	3	4	3	15	4	5	1	1	3	1	9	1	5	2	1
44	11	4	1	1	1	4	20	5	3	3	2	3	4	13	3	5	4	1
47	16	2	3	4	4	3	21	2	4	3	3	5	4	10	2	3	2	3
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
33	9	2	1	2	3	1	17	2	2	5	2	2	4	7	3	2	1	1
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
34	11	2	3	2	3	1	14	1	3	4	4	1	1	9	1	1	3	4
46	16	5	2	3	1	5	25	5	5	5	3	2	5	5	1	2	1	1
41	12	4	3	2	2	1	16	4	4	3	2	2	1	13	4	4	3	2
33	12	1	4	2	3	2	13	1	1	4	2	3	2	8	1	1	4	2
52	18	2	5	5	1	5	20	2	2	5	5	1	5	14	2	2	5	5
33	11	3	1	1	3	3	14	3	3	1	1	3	3	8	3	3	1	1
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
46	17	2	3	3	4	5	19	2	2	3	3	4	5	10	2	2	3	3
39	13	2	3	4	3	1	15	2	2	3	4	3	1	11	2	2	3	4
44	17	1	4	3	4	5	18	1	1	4	3	4	5	9	1	1	4	3
29	11	1	3	1	2	4	12	1	1	3	1	2	4	6	1	1	3	1
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
38	11	4	3	1	2	1	15	4	4	3	1	2	1	12	4	4	3	1
40	14	2	1	5	4	2	16	2	2	1	5	4	2	10	2	2	1	5
19	7	2	2	1	1	1	8	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1
54	17	5	5	2	1	4	26	5	4	2	5	5	5	11	2	1	5	3
44	14	1	4	3	4	2	16	2	3	1	4	1	5	14	4	1	5	4

Clasificación

Anexo 5: Baremación

	Baja	Regular	Alta
MOTIVACIÓN	Menos de 26	Entre 26 a 52	Mas de 52
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Menos de 11	Entre 11 a 22	Mas de 22
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Menos de 8	Entre 8 a 16	Mas de 16
OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	Menos de 6	Entre 6 a 12	Mas de 12

	Baja	Regular	Alta
SATISFACCIÓN	Menos de 25	Entre 25 a 50	Mas de 50
AMBIENTE FÍSICO	Menos de 8	Entre 8 a 16	Mas de 16
AMBIENTE LABORAL	Menos de 12	Entre 12 a 24	Mas de 24
RECONOCIMIENTO	Menos de 6	Entre 6 a 12	Mas de 12

Clasificación

Anexo 6: Base de datos cualitativos

MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	SATISFACCIÓN	AMBIENTE FÍSICO	AMBIENTE LABORAL	RECONOCIMIENTO
Regular	Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Alto	Regular	Regular
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Alto	Regular	Alto
Regular	Regular	Alto	Regular	Regular	Alto	Regular	Regular
Regular	Regular	Regular	Regular	Alto	Alto	Regular	Alto
Regular	Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Regular	Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular	Alto
Regular	Alto	Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Alto	Regular	Alto	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Alto	Regular	Alto	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular
Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Regular	Alto	Bajo
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Alto
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Regular	Alto
Regular	Bajo	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Regular	Regular	Alto	Regular	Regular	Alto	Regular	Regular
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Regular	Alto	Alto	Regular	Regular	Alto	Regular	Regular
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
Bajo	Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Regular	Bajo
Alto	Regular	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Regular
Regular	Alto	Regular	Alto	Regular	Regular	Regular	Alto

Clavito