

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



Motivación y Satisfacción Laboral del personal administrativo,
Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración

Autor:

Nanfuñay Angeles, Juan Marcos
Código ORCID 0000-0002-6893-8818

Asesor:

Santos Diaz, Pablo Arnulfo
Código ORCID 0000-0002-8606-3146

Chimbote – Perú

2022

INDICE:

| | |
|---------------------------------|-----|
| INDICE..... | i |
| INDICE DE TABLAS..... | ii |
| PALABRA CLAVE..... | iii |
| TITULO | iv |
| RESUMEN | v |
| ABSTRACT | vi |
| INTRODUCCION..... | 1 |
| METODOLOGIA..... | 23 |
| RESULTADOS..... | 27 |
| ANÁLISIS Y DISCUSIÓN..... | 38 |
| CONCLUSIONES..... | 44 |
| RECOMENDACIONES | 46 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 48 |
| APÉNDICES Y ANEXOS..... | 53 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---------------|----|
| TABLA 1..... | 27 |
| TABLA 2..... | 27 |
| TABLA 3..... | 28 |
| TABLA 4..... | 29 |
| TABLA 5..... | 30 |
| TABLA 6..... | 31 |
| TABLA 7..... | 32 |
| TABLA 8..... | 33 |
| TABLA 9..... | 34 |
| TABLA 10..... | 35 |
| TABLA 11..... | 36 |
| TABLA 12..... | 37 |

PALABRAS CLAVES

| | |
|--------------|-----------------------------------|
| Tema | Motivación y Satisfacción Laboral |
| Especialidad | Administración |

LINEA DE INVESTIGACION

| | |
|-------------------|---------------------|
| Línea de Programa | Ciencias sociales |
| Área | Ciencias sociales |
| Sub área | Economía y Negocios |
| Disciplina | Recurso Humano |

TITULO

Motivación y Satisfacción Laboral del personal administrativo, Facultad de Medicina,
Universidad San Pedro, 2021

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito analizar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro. El método utilizado en este estudio fue un diseño no experimental descriptivo - un estudio transversal y se utilizó un cuestionario para realizar el trabajo. El primer estudio se realizó con autoridades institucionales y el segundo con colaboradores de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Pedro para determinar la motivación y satisfacción laboral, así como la relación entre ambas variables, información recolectada en SPSS versión 25. Los resultados obtenidos en cuanto a la correlación de las variables significancia bilateral $0,000 < 0,05$ arrojaron una correlación positiva, en cuanto a la variable motivación el 40,0% de los resultados se obtuvieron considerando el nivel muy bueno, el 55,0% de la variable satisfacción laboral obtuvo un nivel bueno. Se concluyó que el coeficiente de correlación de Pearson es $r_{xy} = 0.99$ (99%), el cual expresa que la relación de la Motivación y Desempeño Laboral es muy alta y directamente positiva. Se conoció todo lo relacionado con la motivación y satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro. Estos resultados se informarán a la agencia.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to analyze the relationship between motivation and job satisfaction of the administrative staff of the Faculty of Medicine of the San Pedro University. The method used in this study was a descriptive non-experimental design - a cross-sectional study and a questionnaire was used to carry out the work. The first study was carried out with institutional authorities and the second with collaborators from the Faculty of Human Medicine of the San Pedro University to determine motivation and job satisfaction, as well as the relationship between both variables, information collected in SPSS version 25. The results obtained Regarding the correlation of the variables, bilateral significance $0.000 < 0.05$ yielded a positive correlation, regarding the motivation variable, 40.0% of the results were obtained considering the very good level, 55.0% of the variable job satisfaction obtained a good level. It was concluded that the Pearson correlation coefficient is $r_{xy} = 0.99$ (99%), which expresses that the relationship of Motivation and Labor Performance is very high and directly positive Everything related to the motivation and job satisfaction of the administrative staff was known of the Faculty of Medicine of the San Pedro University. These results will be reported to the agency.

INTRODUCCION

Antecedentes y Fundamentación Científica

Antecedentes

Respecto a los antecedentes internacionales, según Salazar y Bello (2021) en su investigación, el estudio se basó en medir el nivel de satisfacción de los colaboradores de la Dirección Provincial del IIES-Manabí, Ecuador en factores motivadores y de higiene de la teoría de Herzberg, tipo descriptivo, con un diseño no experimental y transaccional; aplicando métodos cuantitativos. Se llegó a la siguiente conclusión:

- Se alcanzó niveles muy satisfactorios, siendo valorados por los trabajadores ya que expresaron que recibieron estímulos lo cual permitió desarrollarse con eficiencia en su jornada laboral.

Según, Vera (2019), busco identificar los factores motivacionales establecidos en la teoría Dual de Herzberg que influyen en el personal de galletas PUIG, llegándose a las siguientes conclusiones:

- Los empleados de PUIG indicaron una buena satisfacción con el elemento trabajo en sí mismo con una media del 70%, seguido de los elementos de responsabilidad, concienciación, desempeño, crecimiento y promoción.
- Así mismo, los colaboradores de la empresa están satisfechos en cuanto a las relaciones personales, status y supervisión, medianamente satisfechos en cuanto a beneficios sociales y condiciones físicas, y en menor proporción a los sueldos y salarios.
- También se concluyó que los colaboradores de la empresa PUIG mostraron un nivel de motivación satisfactorio.

Según, Sánchez, (2018); Cuyo objetivo fue identificar la correlación entre la motivación laboral y la satisfacción en un grupo de empleados que laboran con contrato indefinido y a término fijo en una empresa de Guatemala, presentó un análisis de correlación cuantitativa. En base a los resultados obtenidos se determinó que existe una correlación positiva alta estadísticamente significativa de 0,05 entre la motivación laboral y la satisfacción laboral. Concluyendo que cuanto más motivados están los empleados de la organización, más felices son.

Según, Muñoz (2018), cuyo objetivo fue de analizar la relación entre la motivación laboral y bienestar laboral, profundizando dicha relación, en los empleados del sector de ventas entre varones y mujeres, *Universidad Francisco de Vitoria, UFV Madrid*. (España); Se hizo un estudio correlacional para verificar si existía una interacción significativa, llegando a la conclusión

- Que, tanto la motivación como el bienestar laboral presentaron una relación de los beneficios que están dimensiones comparten, como la productividad, mediante una observación de los resultados, fue posible determinar mayor porcentaje de bienestar laboral desde la motivación.
- Para finalizar, los resultados obtenidos confirmaron que es necesario una mayor colaboración y relación entre el empleado y la organización.

Según, Santacruz (2017). el objetivo fue identificar la problemática que se presentó en cuanto a la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios *del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro; provincia de Pichincha, Ecuador*; de tipo bibliográfica-documental. Concluyendo lo siguiente:

- Se comprobó que los trabajadores de la entidad de estudio muestran un bajo nivel de motivación, reflejado en las tareas y actividades que realizan, esto surge del ambiente laboral en el que se desenvuelven, este bajo desempeño es ocasionado por

condiciones físicas y ambientales que afectan el desarrollo. de la fuerza de trabajo en su área de trabajo, condiciones que no permiten a los trabajadores realizar sus funciones o deberes de la mejor manera posible, lo que afecta en la productividad de la empresa.

- Por otro lado, se evidenció que los empleados mostraron un alto nivel de satisfacción laboral en su trabajo, esto se debe a que las tareas, actividades y funciones que realizan son acordes a su profesión, conocimientos y habilidades, siendo un elemento fundamental para la empresa y a la vez para ellos. ayuda en la productividad de la empresa, obteniendo resultados rentables. Sin embargo, la empresa no cuenta con los instrumentos necesarios para entrenar o capacitar al personal.

Según, Alfonso (2017), se enfocó en encontrar elementos influyentes en relación a la motivación y satisfacción laboral en el personal de la empresa Joe Banana de la Ciudad de La Paz, Bolivia y como así pueda ser beneficiosa para la organización, llegando a la conclusión:

- Los trabajadores se sienten insatisfechos en cuanto a su desarrollo personal, ya que no recibieron alguna motivación por parte de la empresa.
- Se obtuvo un índice porcentualmente bajo en cada dimensión de la variable satisfacción laboral, concluyendo que el personal se encontraba insatisfecho.

Respecto a los antecedentes nacionales, según Girón (2021), cuyo propósito fue determinar la correlación entre la motivación y satisfacción laboral en el personal de Empresas Aquanoah, Piura, en la cual utilizó una metodología de investigación mixta, con características tanto cuantitativas como cualitativas, diseño no experimental, llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa

entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Aquanoah, debido a que la gestión de la empresa aumenta la remuneración y da valor al trabajo del colaborador, ya que este, se esfuerza por cumplir las metas organizacionales.

Según Flores & Anarcaya (2021), determinar la relación de los factores sociodemográficos con la motivación y la satisfacción laboral de trabajadores en tiempos de pandemia de una empresa privada en Lima, cuyo estudio es de carácter descriptivo correlacional, cuyos resultados muestran que la mayoría de los factores no muestran una relación significativa, concluyendo:

- Considerando que los factores sociodemográficos no muestran una relación significativa con la motivación y la satisfacción laboral, a excepción de los factores de salud mental, así como entre la motivación y la satisfacción laboral existe una baja relación en los trabajadores.
- Los colaboradores presentaron un nivel de motivación aceptable con un 42.2%, un nivel óptimo con un 28,9%, nivel óptimo, 15,6% y nivel bajo a deficiente, 13,3%.
- La satisfacción laboral resulto ni satisfecho ni insatisfecho en un 33,3%, satisfecho en un 31,1% e insatisfecho en un 20,0%.

Según Palacios (2019), el objetivo fue comprender la interacción entre la motivación y la satisfacción laboral de los socios administradores de la Asociación de Productores de Banano Orgánico; fue un estudio descriptivo, un diseño no experimental transversal correlacional, aplicado a 31 personas, existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral, $r(x,y) = 0.882$, indicando una relación positiva. Alto (fuerte o significativo) con $p = 0,0000$ por debajo del 5%.

De acuerdo con Chirinos (2019), el objetivo fue determinar si existía una relación entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en la sede de la Corte Suprema de Justicia de Huaura en el sistema CAS, con un margen de error menor al 5%. ($p < 0,05$), por lo que se rechazó la hipótesis nula y también se encontró una buena correlación positiva ($r = 0,509$) entre la motivación laboral y la satisfacción laboral.

Según García (2018), el objetivo es crear una interacción entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral. El Servicio de Laboratorio Clínico del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoya llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ El 84,6% del personal de laboratorio clínico no está especialmente motivado para trabajar.
- ✓ El 53,8% de los empleados que laboran en los servicios de laboratorio clínico se encuentran insatisfechos con su trabajo.
- ✓ Comparar con la hipótesis nula de que no existe una relación estadística entre satisfacción laboral y motivación ($X^2 = 2,758$; $GL = 1$; $a = 0,097 > 0,05$).
- ✓ La motivación del personal del laboratorio clínico es baja en todos los aspectos.
- ✓ Finalmente, se concluyó que más de las tres cuartas partes de los trabajadores del laboratorio clínico se encuentran desmotivados y más de la mitad insatisfechos. No hubo interacción entre la motivación laboral y la satisfacción laboral.

Según Agurto, (2017). Su trabajo fue determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los jóvenes del programa de trabajo juvenil en la empresa de consumo masivo Callao, a quienes se les aplicaron escalas de motivación laboral y satisfacción laboral, cuyos resultados arrojaron niveles altos. En la motivación laboral y satisfacción laboral de los participantes del programa se concluyó que existe una correlación significativa y directa entre las variables, es decir entre más

motivados se sintieron mayor satisfacción, según los hallazgos de motivación el 50.0% fue alto. nivel. Motivación y el 50,0% tiene un alto nivel de satisfacción.

Según Gómez (2017), el objetivo fue conocer la relación entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en la provincia y municipio de Trujillo a través de un estudio descriptivo correlacional. obtener una conclusión:

- ✓ Se rechaza la hipótesis general porque no existe una relación significativa entre la motivación de los empleados y la satisfacción laboral en Trujillo.
- ✓ La satisfacción laboral de los funcionarios de la ciudad fue muy baja: 23,1 %; seguido del 22,2% que mostró alta satisfacción laboral y el 21,3% baja; finalmente, el 16,7% de los sujetos eran de estatura media.
- ✓ El estudio encontró que la dimensión poder de la motivación laboral no tiene relación significativa con la autoridad de los trabajadores urbanos de la provincia, tales como condiciones físicas, prestaciones laborales, políticas de gestión, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño laboral y satisfacción laboral en Trujillo.

Según Agreda (2019), sobre el contexto regional-local. El objetivo de este trabajo es describir el efecto motivacional en el personal de la ciudad de San Cimbirt. Sus métodos de investigación son cuantitativos, relacionales y transversales. Asimismo, existe una correlación positiva entre las variables, es decir, a mayor entusiasmo por el trabajo, mayor nivel de desempeño laboral, y a menor nivel, menor nivel de desempeño. También se ha observado que la productividad es un factor importante desde un punto de vista general, porque los empleados que conocen la tarea son lo suficientemente competentes para hacer el trabajo y están suficientemente orientados al usuario.

De acuerdo con Norabuena (2019), el propósito de este estudio fue conocer la motivación y el esfuerzo laboral de Constructora T y S Huaraz, mediante un estudio no

experimental descriptivo simple, se aplicó una encuesta por cuestionario a 41 colaboradores de la empresa, como resultado. la conclusión es:

- ✓ El estudio encontró que los incentivos de los empleados de T&S Construcción fueron parcialmente aceptados y afectaron positivamente sus resultados laborales. El trabajo permite beneficios médicos y legales, el 85,0% de los residentes está de acuerdo o muy de acuerdo, y el 97,6% de los residentes dijo que el lugar de trabajo es higiénico y ordenado. Por otro lado, el 80,5% dijo que ni está de acuerdo ni se opone a que las empresas tengan programas de incentivos.

Desposorio, (2018)., cuyo propósito fue conocer la relación de la motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del III Hospital EsSalud. Chimbote, fue un estudio de diseño transversal correlacional descriptivo no experimental, el cual concluyó que los empleados alcanzaron un nivel promedio de 62.5% en la variable motivación laboral, mientras que la variable satisfacción laboral se satisfizo en 65.0%. y existió relación estadísticamente significativa en las variables de estudio.

Según Ponte (2018). El objetivo del estudio es comprender, a través de la correlación, la interacción entre el clima laboral y la motivación de los empleados de Chimbote Movistar-Agencia Comsertel SAC. Finalmente:

- ✓ En la variable motivación de la empresa se muestra que el 40% de los empleados está de acuerdo en algún momento y el 7% de los empleados piensa que la motivación de la empresa es baja.
- ✓ Asimismo, se analizó la relación entre el clima laboral y la motivación a través del examen personal y el resultado fue de 0.618, lo que demuestra que Existe una correlación significativa entre las dos variables.

Según Williams (2018). Entender objetivamente la relación entre motivación laboral y satisfacción laboral. I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote, utilizó estudios de diseño no experimental y transversal para llegar a las siguientes conclusiones.

- ✓ La facultad de I.E.P. Jesús Maestro tiene una correlación entre las variables estudiadas, confirmando y aceptando la hipótesis alternativa propuesta en el estudio.
- ✓ Perceptualmente la variable motivación laboral alcanzó el 39,30% y se encontraba en un nivel normal y la variable satisfacción laboral alcanzó el 36,10% y se encontraba en un nivel débil.

Según Espinoza (2018): el objetivo del estudio fue explicar la dominancia del estrés laboral en la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Salud de Huaraz Ancash.

Estudios no experimentales, hallazgos descriptivos no experimentales

- ✓ Existe una correlación entre las variables de investigación de los docentes del instituto E. Jesús Maestro, confirmando y aceptando así la hipótesis alternativa propuesta en el estudio.
- ✓ Perceptualmente la variable motivación laboral alcanzó el 39,30% y se encontraba en un nivel normal y la variable satisfacción laboral alcanzó el 36,10% y se encontraba en un nivel débil.

Polo, (2018). Su objetivo fue comprender la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, mediante una correlación no experimental, de corte transversal; de los resultados obtenidos se puede concluir que el nivel medio de los trabajadores del sector enfermería es bajo. En la variable satisfacción laboral se encontró nivel motivacional, nivel moderado y relación significativa entre las variables del estudio final.

Fundamentación Científica

1. Teoría relacionada al tema

Motivación

Para empezar el análisis se debería señalar que deriva del vocablo latín “motivus” o “motus” cuyo sentido es “causa movimiento”. Definiéndolo como el “énfasis que le pone una persona hacia una forma de satisfacer una necesidad, generando o incrementando con ello el fomento para que se consiga aquel medio o acción o bien se deje de hacerlo” (Lagos, 2014).

Según Chiavenato (2011), lo define como “Resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. La motivación va depender de la interacción entre la persona y la situación que en ese momento este viviendo.

Citando a Stoner (2009), señala que “la motivación son los elementos que canalizan, sostienen y ocasionan el actuar de una persona”.

Según Sexton (1977), para motivar a un individuo se le tiene que estimular con el fin de que con la acción que realiza satisfaga sus necesidades y así alcanzar las metas deseada de su empleador.

Principios motivacionales:

Según López (2012), indica que la motivación se basa en cinco principios:

- *Principio de la predisposición.* Se refiere al cambio de actitud frente a hechos negativos, es decir pensar positivamente ante situaciones negativas, (cambiar la ira por la curiosidad, por ejemplo).
- *Principio de la consecuencia.* Cuando obtenemos resultados que superan nuestras expectativas, tendemos a repetir esa estrategia porque nos sentimos recompensados y consciente o inconscientemente retenemos ese grato recuerdo.
- *Principio de la repetición.* Refiere a una reacción positiva determinada producida por el estímulo, el lazo que une la respuesta y al estímulo se consolidan con el ejercicio o repetición.

- *Principio de novedad.* Formas de ofrecer cosas nuevas para ser esperadas y aceptadas como parte de la motivación, no como un cambio, que pueda generar rechazo por parte de los miembros de la organización.
- *Principio de vivencia.* Se refiere a experiencias placenteras sobre lo que el trabajador quiere lograr, que podría ser muy motivador y referirse a experiencias vividas anteriormente, como a una experiencia nueva que se puede gestionar intuitivamente.

Teorías de la motivación

Según Valdés (2020), ofrece algunas teorías relacionadas con la motivación. Descomponerlos como:

- ✓ Teoría del contenido (satisfacción). Aspectos como las necesidades, los deseos y su satisfacción se tienen en cuenta y son los factores que motivan a un individuo.
- ✓ Teoría de procesos. Los estudiados o considerados en el proceso de pensamiento que motiva a un individuo.

La teoría de contenido se puede citar a las siguientes:

- “Teoría de la Pirámide de las Necesidades”. (Abraham Maslow)
- “Teoría X y Teoría Y” (Douglas McGregor)
- “Teoría de la Motivación – Higiene” (Frederick Herzberg)
- “Teoría ERG (Existence, Relatedness and Growth)” (Clayton Alderfer)
- “Teoría de McClelland de las Necesidades”. (David McClelland)

De las cuales mencionaremos los más importantes

“Teoría de la Pirámide de las Necesidades” de Maslow

Llamada también “Teoría Jerárquica” de Abraham Maslow, es uno de los más conocidos y se basa al hecho de que las personas se esfuerzan por satisfacer necesidades escalonadas, intentando satisfacer primero del nivel inferior para luego satisfacer aún más del nivel superior.

A continuación, describiremos las necesidades que representa la pirámide:

- *Necesidades Fisiológicas*: las cosas que una persona trata de cubrir para poder sobrevivir, es decir, mantenerse con vida, comer, beber, respirar, dormir, etc.
- *Necesidad de Seguridad*: necesita sentirse seguro, mantener el orden, y seguir trabajando sin riesgo.
- *Necesidad de Pertenencia (Social)*: cariño, sentirse amado por los demás, afecto.
- *Necesidades de Estima*: incluye la necesidad de sentirse respetado, digno, poderoso, de prestigio, y de autoestima.
- *La Necesidad de Autorrealización*: se considera la realización personal y el crecimiento, en las que se maximiza el potencial humano.

“Teoría de la Motivación – Higiene” (Herzberg)

Según Frederick Herzberg, explica que las personas se desempeñan según el nivel de satisfacción, y que la realización del trabajo depende como se sientan, bien o mal.

A diferencia con la teoría de Maslow, es que la motivación se sustenta en el trabajo del hombre y en el ambiente externo, y no en las necesidades humanas; en su teoría relaciona elementos llamados extrínseca (higiene) y motivación (intrínseca).

Los “Factores motivacionales (intrínsecos)”, abarca el reconocimiento, realización o logro, la responsabilidad, el trabajo en sí mismo y la promoción o ascenso

Los “Factores Extrínsecos (higiene)”, refiere a políticas de la organización, administración, relaciones interpersonales (con superiores, con subordinados, con

iguales), supervisión, condiciones de trabajo, el salario, status y la seguridad en el puesto.

Cabe indicar, que la teoría radica en “reducir o eliminar las influencias negativas de los factores de higiene y reforzar los factores de motivación, éstos últimos no tienen límites y es necesario potenciarlos sistemáticamente”.

“La Teoría Existencia, Relación y Crecimiento (ERC)”

Planteada por Clayton Alderfer, toma parte de la teoría de Maslow (necesidades), no basándose en elementos nuevos.

Con Maslow, corresponde las siguientes:

- *Existencia*, se refiere a necesidades fisiológicas y seguridad
- *Relación*, se refiere la pertenencia a algún grupo y a la satisfacción de las relaciones interpersonales, comprende las necesidades de pertenencia o sociales.
- *Crecimiento*, comprende necesidades de reconocimiento, autorrealización, autoestima, y desarrollo personal.

Al igual que Maslow, argumentó que cuando se satisfacen las necesidades de orden inferior, las personas se van interesar en satisfacer necesidades de nivel superior, y que diferentes necesidades pueden motivarse simultáneamente, lo que lleva a necesidades superiores.

“Teoría de las Necesidades” de McClelland

Clasifica en tres tipos, las cuales son:

- *Necesidad de Realización*, cuyo objetivo es el desarrollo, se destacan por aceptar la responsabilidad personal, también se distinguen por intentar hacer bien algo, triunfando incluso más allá de un premio, tratan de afrontar los problemas para ver si pueden superarlos o no.

- *Necesidad de Poder*, basado en la influencia y el control sobre los demás, les gusta luchar por el poder, la competencia; Más que resultados, se esfuerzan por estar por encima del resto.
- *Necesidad de Filiación*, se refiere a la amistad, las buenas relaciones, la necesidad de que los demás la acepten.

“La teoría de la Equidad” (Stacey Adams)

Se basa en la percepción que tienen las personas al momento de recibir recompensas en relación a otras personas que realizan el mismo trabajo o realizan la misma función.

Cabe resaltar que todas las personas no son iguales y que las recompensas recibidas pueden ser injustas, esta insatisfacción puede generar cambios en su comportamiento y perjudicar así a la empresa.

Satisfacción Laboral

Se sabe que en toda organización el recurso humano es un factor importante, el cual para que su trabajo sea efectivo y se sienta comprometido con la empresa en que labora, debe existir en sus funciones un grado de satisfacción laboral.

De acuerdo con Márquez (2002) lo define como *“la forma que tiene el colaborador delante a su propio centro de labores, dicha actitud se fundamenta en las creencias y valores que el trabajador tiende de su propio centro de labores”*.

Las actitudes se determinarán por las características del puesto que existen, además de lo que el empleado tiene conocimientos de lo que “deberían ser”.

Por lo general los tipos de características del trabajador que afectan las percepciones del “debería ser” son: Rasgos personales, valores y necesidades.

Tres aspectos de situaciones laborales que influyen en la percepción del “debería ser” son: características de trabajos anteriores, comparación social con otros compañeros, los equipos referenciales.

Las características del área de trabajo que inciden en la percepción de la situación actual de un puesto son: especificaciones del puesto, compensación, compañeros, situación laboral, inspecciones, seguridad laboral, oportunidades de promoción.

Además, se pueden considerar dos tipos de análisis de satisfacción:

- ✓ Satisfacción general. Un promedio de cómo se sienten los empleados acerca de diferentes aspectos de sus trabajos.
- ✓ Satisfacción progresiva. Mayor o menor satisfacción con aspectos específicos del puesto: reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, aprobación recibida, compañeros y código de conducta. Se puede decir que la satisfacción laboral está relacionada con el esfuerzo laboral y el clima organizacional de la institución.

El modelo de factor exacto propuesto de satisfacción laboral:

Según investigaciones y conocimientos acumulados (Robbins, 1998), los principales factores que determinan la satisfacción laboral son: desafío profesional, sistema de remuneración justo, condiciones de trabajo favorables, solidaridad de los compañeros. Además: compatibilidad de personaje y ubicación.

A continuación, se informará sobre cada uno de estos factores:

Satisfacción laboral – desafío laboral Como conclusión principal, es importante tener en cuenta las características del lugar, valor ambiental del compromiso en sí.

Hackman y Oldham (1975) aplicaron un cuestionario llamado “Encuesta de Determinación en el Puesto” a cientos de empleados en 62 puestos diferentes. Se definen cinco “dimensiones centrales”:

- Variedad de habilidades. Se refiere a las diversas actividades y tareas requeridas para el trabajo y, por lo tanto, a las capacidades y habilidades de los compañeros para realizar el trabajo.
- Identificación de tareas, para trabajos que requieren que el proceso se complete de principio a fin con un resultado claro
- La importancia de la tarea, el impacto de su posición en los demás o la empresa adjuntas o externas.
- Autonomía, independencia y la libertad que proporciona a los trabajadores para realizar su trabajo, y las herramientas que necesitan.
- La retroalimentación sobre el trabajo en sí, se refiere a la información directa y clara proporcionada al trabajador sobre si el trabajo se está realizando de manera efectiva

Cada una de estas dimensiones incluye contenido laboral que puede afectar la satisfacción de los empleados

Asimismo, Robbins (1998) denomina estas dimensiones bajo la Declaración del Desafío Laboral. Los trabajadores tienden a elegir trabajos que les den oportunidades para usar sus habilidades, que les den una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño, por lo que un desafío moderado les da satisfacción de poder hacerlo y esto les da autonomía y mayor independencia; siempre y cuando el desafío sea moderado y no abrumador o difícil de lograr.

Sistema de compensación justa se refiere al sistema de sueldos y políticas de promoción que existe en su organización. Esto debe ser percibido como justo y equitativo por todos y satisfactorio para los colaboradores. La ambigüedad que cause confusión o desacuerdo entre los trabajadores se debe evitar y deben seguir la política actual de la organización.

Satisfacción con el salario La compensación que reciben los colaboradores por el trabajo realizado se conocen como sueldos o salarios, además los incentivos y gratificaciones son recompensas que reciben los empleados como compensación por su trabajo.

El trabajo de recursos humanos determinará la satisfacción o insatisfacción de los empleados de la empresa, lo que promoverá o no la retención de empleados y aumentará su productividad. De acuerdo con los salarios actuales, los trabajadores sentirán si es justo o no y se sentirán satisfechos en consecuencia. Satisfacción con las promociones y los sistemas de promoción En una organización con una política de promoción o promoción que aliente a los empleados a esforzarse por hacer mejor su trabajo, habrá una sensación de satisfacción a medida que los empleados crezcan tanto personal como profesionalmente.

Las condiciones favorables de trabajo, que se refieren al ambiente de trabajo de los recursos humanos, deben ser atractivas y ubicadas en un ambiente adecuado que promueva una alta satisfacción laboral. Otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa, todos estos valores, objetivos y clima organizacional que los empleados aprecian también contribuyen a condiciones de trabajo favorables, siempre y cuando los veamos como objetivos organizacionales y no objetivos personales. La cultura debe tener en cuenta factores como los que mencionaremos a continuación:

Apoyar a los colegas: satisfacción con la supervisión El lugar de trabajo también incluye la necesidad de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los determinantes más importantes de la satisfacción. Aunque no es fácil confiar en los demás, la investigación ha encontrado que es más probable que los empleados pasen el tiempo con superiores que son más atentos y comprensivos que con subordinados que son dominantes, retraídos u hostiles. Cabe señalar que las personas difieren en sus diferencias al pensar acerca de los

líderes. Esto puede deberse a que los empleados que tienen baja autoestima o encuentran su trabajo desagradable o frustrante encuentran más importante tener un supervisor atento e indulgente (House y Mitchell, 1974).

No existe una respuesta única para gestionar las tareas de los gerentes cuando los roles son mixtos y los empleados esperan que los gerentes o líderes expliquen las responsabilidades de sus funciones, por el contrario, cuando las tareas están claramente definidas y se pueden realizar de manera competente. sin guía y dirección constantes. se elige al que no vigila de cerca.

También se debe tener en cuenta que si la agencia tiene empleados que no están motivados y se sienten incómodos en su trabajo, elija un gerente que no los obligue a mantener un alto desempeño y/o estándares de trabajo. En general, un jefe empático que brinda retroalimentación positiva, escucha y muestra interés en los empleados conduce a una mayor satisfacción. Ajuste personal-trabajo Un ajuste personal-trabajo valioso conduce a una mayor satisfacción laboral porque las personas quieren adquirir las habilidades y capacidades adecuadas para cumplir con los requisitos del trabajo.

Esto probablemente se deba a que las personas con suficiente talento podrán desempeñarse mejor en sus trabajos y tener más éxito en trabajos que generen más satisfacción (reconocimiento formal, retroalimentación y los efectos de otros factores aleatorios).

Relación entre Motivación y Satisfacción Laboral

Cuando un individuo se une a una organización, un conjunto de necesidades, deseos y experiencias se combinan para formar expectativas laborales. Esto se debe a que refleja el grado de ajuste entre las expectativas establecidas por cada individuo y las recompensas proporcionadas por el trabajo. Por lo tanto, la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la teoría de la motivación y la teoría de la equidad. En resumen, del apartado anterior se puede decir que la motivación es un arma poderosa para conseguir resultados

satisfactorios. Las organizaciones necesitan comprender la motivación y satisfacción de sus recursos humanos, lo que se refleja en el nivel de estabilidad de los empleados y el grado de confianza de los empleados en el desempeño de la organización a la que pertenecen. La motivación se puede crear a través de recompensas intrínsecas o extrínsecas. La motivación intrínseca es el sentimiento de logro que proviene de completar con éxito una actividad, mientras que la motivación extrínseca es la recompensa que recibe por hacerlo bien en una actividad (Robbins 1987). Por otro lado, Davis y Newstrom (1987) argumentaron que las necesidades de los empleados se satisfacen cuando perciben que las recompensas organizacionales (salario, reconocimiento, promoción) cumplen o superan las expectativas. Estos autores concluyeron que los altos niveles de satisfacción están asociados con la retención de empleados y la creación de "círculos de éxito". Por otro lado, la insatisfacción crea un "bucle de fracaso", ya que conduce a la deserción, a un servicio organizacional deficiente y, a su vez, a un desempeño empresarial deficiente. Entre las teorías motivacionales, la más relevante para la satisfacción laboral es la teoría de la "motivación higiénica" de Herzberg, donde existe una estrecha relación entre la satisfacción laboral y la motivación, que en última instancia afecta el desempeño de los empleados, razón por la cual los empleados deben estar motivados para desempeñarse en el trabajo. Si la gerencia de la empresa quiere aumentar la satisfacción de los empleados, es importante motivarlos con una evaluación de desempeño justa y objetiva, incentivos financieros, tareas de trabajo específicas y metas claras. En el contexto de la relación entre motivación y satisfacción, el concepto de motivación debe ser considerado como un concepto clave para la consecución de resultados.

Justificación de la Investigación:

Justificación teórica, porque la ejecución de esta investigación permitirá profundizar conocimientos de motivación laboral, así como conocer su interacción

con la satisfacción laboral, y así por medio del estudio de las variables se pueden lograr los objetivos de una organización.

Justificación social, con este proyecto se pretende tener como referencia para estudios concerniente a la motivación y satisfacción laboral, por lo que realizo este proyecto basándose en los resultados obtenidos, de la cual se podrían establecer propuestas o estrategias organizacionales, fomentando así la motivación en el recurso humano, que muchas veces no son valorados por las organizaciones, y por consiguiente no se sienten satisfechos en su puesto laboral.

Justificación práctica, en este nivel se identificó aspectos críticos con relación a la motivación, analizando las condiciones ambientales de trabajo, así mismo realizar un análisis de la satisfacción laboral del personal.

Justificación metodológica, se realizó utilizando instrumentos de recolección de información de acuerdo a la naturaleza y comportamiento de las variables de estudio, así como a la naturaleza de la entidad.

Justificación científica, la presente investigación podría servir para otros investigadores respecto a las variables de motivación y satisfacción laboral, como soporte de fundamentos teóricos, ya que se revisó investigaciones previas que sirvieron para el análisis y así crear nuevas teorías que serán de mucha utilidad a nuevos investigadores y/o estudiantes a futuro.

Problema

¿Existe relación entre la motivación y satisfacción laboral, en el personal administrativo de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Pedro, año 2021?

Marco Conceptual y Operacionalización de las Variables

Marco Conceptual

Motivación: Newstron (2011) señala que: La motivación al originarse en los empleados, por lo que se necesita descubrir y comprender sus necesidades e

impulsos. También se debe mejorar el comportamiento proactivo hacia las organizaciones, como la creación de satisfacción del consumidor a través de un servicio personalizado. Tener metas claras también motivará a los empleados.

Se define operacionalmente las siguientes dimensiones e indicadores:

Necesidades: Estado de carencia que se percibe de manera física (alimento, seguridad, vivienda) o de la mente (afecto, pertenencia, comprensión y autoexpresión) de la cual es complicado rehuir producto de una discrepancia entre el estado real (lo que se da en un momento) y lo deseable (que implica el objeto, servicio o recurso necesario para la supervivencia, el bienestar o comodidad).

Incentivos: Estímulo ofrecido a un individuo, grupo o sector económico para aumentar la producción y mejorar los rendimientos. Parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado mejor que el exigido.

Comunicación: Es el proceso de pasar información y comprensión de una persona a otra. Por lo tanto, toda comunicación afecta al menos a dos personas: quien envía el mensaje y el quien lo recibe.

Seguimiento: Se refiere a la observación, registro y sistematización de los resultados del monitoreo de los recursos utilizados, las metas intermedias alcanzadas, tiempos y presupuestos proyectados, las tácticas y la estrategia, para determinar cómo avanza el proyecto en general y qué ajustes son necesarios realizar.

Satisfacción Laboral: Robbins, (2004) recuerda que el trabajo de una persona es mucho más que actividades rutinarias, como pedir documentos o atender clientes. Cada trabajo requiere interacción entre los gerentes y otros empleados para crear un buen ambiente de trabajo y lograr las metas deseadas. Mientras los empleados

estén motivados y satisfechos con sus actividades y ambiente de trabajo, pondrán más esfuerzos en sus actividades y lograrán mejores resultados.

Dimensiones que determinan la satisfacción laboral:

La naturaleza y contenido de trabajo: El trabajo se ha considerado la esencia del hombre. El hombre revela su universalidad en la satisfacción de sus necesidades y en el trabajo. El trabajo produce obras y bienes que son duraderos, la actividad del hombre es una producción mediata. Es una actividad conforme a un fin, es producción práctica de un mundo objetivo. El trabajo es interacción social y tiene lugar la producción de la vida genérica.

El trabajo en grupo y sus directivos: Un grupo de trabajo se compone de un determinado número de personas, que por lo general se reportan a un superior común y tienen una interacción cara a cara, que tienen cierto grado de interdependencia en el desempeño de las tareas a fin de alcanzar las metas de la organización.

Condiciones de trabajo: están relacionadas con el estado del entorno de trabajo. El concepto incluye la calidad de la infraestructura, la seguridad y la limpieza, así como otros factores que afectan el bienestar y la salud de los empleados.

El esfuerzo y los resultados individuales: El esfuerzo en el trabajo es un factor decisivo. Por regla general, una persona que muestra interés y compromiso en el desempeño de su trabajo recibe algún tipo de recompensa, como un nuevo contrato, un aumento de sueldo u otra gratificación

Las condiciones de bienestar: La felicidad es un estado en el que las personas tienen la oportunidad de vivir su valor. La capacidad de las personas para vivir la vida que valoran depende de una serie de libertades instrumentales. Bienestar

significa seguridad personal y ambiental, acceso a los bienes materiales de una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual está estrechamente relacionado y es esencial para la libertad de elección y agencia.

Hipótesis

H_i: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Pedro, 2021, es significativa.

H₀: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Pedro, 2021, no es significativa.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Pedro, año 2021.

Objetivos Específicos

Definir la motivación que hay en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021

Determinar la satisfacción laboral que hay en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021

Establecer la relación que existe entre la dimensión necesidades de Motivación y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.

Determinar la relación que existe entre la dimensión incentivos de Motivación y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.

Determinar la relación que existe entre la dimensión de comunicación de Motivación y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021

Determinar la relación que existe entre la dimensión de seguimiento de Motivación y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.

Detallar la relación que existe entre Motivación y la dimensión naturaleza y contenido de trabajo de Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.

Detallar la relación que existe entre Motivación y la dimensión trabajo en grupo y sus directivos de Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.

Detallar la relación que existe entre Motivación y la dimensión condiciones de trabajo de Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.

Detallar la relación que existe entre Motivación y la dimensión esfuerzo y los resultados individuales de Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.

Detallar la relación que existe entre motivación y la dimensión condiciones de bienestar de Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.

Metodología

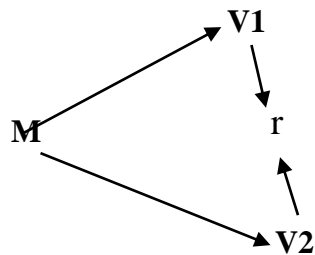
Tipo y Diseño de la Investigación

Se empleó el diseño no experimental, transaccional y correlacional ya que no se definió realizar dicha experimentación o manipulación de las variables de este estudio lográndose la recepción de los conocimientos en su realidad original.

Es correlacional descriptiva por que se determinó la relación significativa entre las variables Motivación y Satisfacción Laboral con certeza estadístico (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Es transaccional por que la información fue investigada dentro de un periodo establecido.

Esquema de Diseño de la Investigación Correlacional



Donde:

M: Muestra sometida al estudio

V1: Observación de la variable “Motivación” del personal administrativo de la Facultad de Medicina

V2: Observación de la variable “Satisfacción Laboral” del personal administrativo de la Facultad de Medicina

Población

Se consideró la siguiente población:

Población: La población es el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro año 2021 que en total es de 20, entre la decana, los directores, secretarias, personal de apoyo administrativo.

Muestra

La muestra de los trabajadores administrativos es conformada por la misma población de colaboradores de la Facultad, siendo 20 colaboradores.

Muestreo

Las unidades muestrales serán seleccionadas empleando el muestreo probabilístico para la población de Facultad de Medicina.

Técnicas e instrumentos de Investigación

Técnica:

- Se utilizó la técnica de Encuesta de 9 dimensiones con 36 ítems.

Instrumento:

- Se aplicó un cuestionario elaborado con 20 ítems para la variable Motivación
- Se aplicó un cuestionario elaborado con 16 ítems para la variable Satisfacción Laboral

Validez y Confiabilidad

El instrumento de aplicación fue validado por juicio de expertos y para la confiabilidad los datos obtenidos en la aplicación de las técnicas e instrumentos, se recurrió a informantes o fuentes ya indicadas, se ingresaron al programa informático de Excel, SPSS 25 for Windows para así realizar los cruces necesarios para contrarrestar la hipótesis formulada, lo cual se demostrará mediante tablas y figuras con precisiones porcentuales, ordenándolos de mayor a menor usando indicadores estadísticos.

El criterio de validez fue validado por tres (3) expertos en la materia:

1. **Jessica Fabiola Luis Menacho:** Magister en Contabilidad con Mención en Auditoría, Contador Público, experiencia en el Sector Privado, valido el instrumento de investigación como buena con un intervalo de 0.85
2. **Karina Tomasa Valdiviezo Pérez;** Maestro en Ciencias de la Educación Superior, Licenciada en Ciencias Administrativas, califico el instrumento de investigación como buena con una puntuación de 0.85.

3. **Carlos Manuel González Chávez;** Doctor en Administración, especializado en áreas de la profesión como: Gerencia de Recursos Humanos y Marketing, valido el instrumento de investigación como muy buena con intervalo de 0.92.

Todos los validadores tienen una experiencia de 20 años de docencia universitaria.

Procesamiento y análisis de investigación

La información obtenida se analizó por medio de un instrumento de investigación que fue elaborado específicamente para este proyecto y que para su ejecución fue validado por juicio de expertos

Técnicas de procesamientos y análisis de datos:

- Procesamiento: se consideró la escala de Likert en cada ítem, asignándole peso a las alternativas de menor a mayor según corresponda el indicador negativo a positivo. Los resultados de procesaron en el programa SPSS versión 25.
- Método de análisis de datos: Estadística descriptiva: técnica utilizada para describir los resultados en la base de tablas de frecuencia y gráficos de barras.

Resultados

Tabla 01

Relación de la Motivación con la Satisfacción Laboral del personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

| | | MOTIVACIÓN | SATISFACCIÓN |
|--------------|------------------------|------------|--------------|
| MOTIVACION | Correlación de Pearson | 1 | 0,991** |
| | Sig. (bilateral) | | 0 |
| | N | 20 | 20 |
| SATISFACCION | Correlación de Pearson | 0,991** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0 | |
| | N | 20 | 20 |

Interpretación: El coeficiente de correlación de Pearson es 0.991 con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva muy alta entre las variables Motivación y la Satisfacción Laboral, es decir a mayor motivación entonces habrá una mayor Satisfacción Laboral. Por lo tanto, se confirma la hipótesis H₁: relación significativa de la investigación.

Tabla 2

La Motivación en el personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 3 | 15,0 |
| REGULAR | 5 | 25,0 |
| BUENO | 4 | 20,0 |
| MUY BUENO | 8 | 40,0 |
| Total | 20 | 100,0 |

Interpretación: En la tabla 2, se observa que, según los encuestados el nivel de motivación presenta un nivel muy bueno con un 40.0%, un nivel bueno con un 20.0%, un nivel regular con un 25% y un nivel deficiente con un 15.0%. Por lo tanto, se confirma la hipótesis H₁: relación significativa de la investigación.

Tabla 3

Nivel de Satisfacción Laboral en el personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|------------|
| MUY DEFICIENTE | 1 | 5,0 |
| DEFICIENTE | 7 | 35,0 |
| REGULAR | 1 | 5,0 |
| BUENO | 11 | 55,0 |
| Total | 20 | 100,0 |

Interpretación: En la tabla 3, se observa que, según los encuestados el nivel de Satisfacción Laboral presenta un nivel bueno con un 55.0%, un nivel regular con un 5.0%, un nivel deficiente con un 35% y un nivel muy deficiente con un 5.0%. Por lo tanto, se confirma la hipótesis H₁: relación significativa de la investigación.

Tabla 4

Relación de la dimensión necesidades y la satisfacción laboral del personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

H₁: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción es significativa

H₀: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción no es significativa

| | | NECESIDADES | SATISFACCION |
|--------------|------------------------|-------------|--------------|
| | Correlación de Pearson | 1 | ,856** |
| NECESIDADES | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 20 | 20 |
| | Correlación de Pearson | ,856** | 1 |
| SATISFACCION | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 20 | 20 |

Interpretación: El coeficiente de correlación de Pearson es 0.856 con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ rechazándose la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa una correlación positiva muy alta entre la dimensión Necesidades de la variable Motivación con la Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina Humana, Universidad San Pedro, 2021. Por lo tanto, se confirma la hipótesis H_1 : relación significativa de la investigación.

Tabla 5

Relación de la dimensión incentivos y satisfacción laboral en el personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

H₁: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción es significativa

H₀: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción no es significativa

| | | INCENTIVOS | SATISFACCION |
|--------------|------------------------|-------------------|---------------------|
| | Correlación de Pearson | 1 | ,949** |
| INCENTIVOS | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 20 | 20 |
| | Correlación de Pearson | ,949** | 1 |
| SATISFACCION | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 20 | 20 |

Interpretación: El coeficiente de correlación de Pearson es 0.949 con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, rechazándose la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa una correlación positiva muy alta entre la dimensión Incentivos de la variable Motivación con la Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina Humana, Universidad San Pedro, 2021. Por lo tanto, se confirma la hipótesis H_1 : relación significativa de la investigación.

Tabla 6

Relación de la dimensión comunicación y satisfacción laboral del personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

H₁: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción es significativa

H₀: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción no es significativa

| | | COMUNICACION | SATISFACCION |
|--------------|------------------------|--------------|--------------|
| | | N | |
| COMUNICACION | Correlación de Pearson | 1 | ,815** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 20 | 20 |
| SATISFACCION | Correlación de Pearson | ,815** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 20 | 20 |

Interpretación: El coeficiente de correlación de Pearson es 0.815 con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, rechazándose la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa una correlación positiva alta entre la dimensión Comunicación de la variable Motivación con la Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina Humana, Universidad San Pedro, 2021. Por lo tanto, se confirma la hipótesis H_1 : relación significativa de la investigación.

Tabla 7
Relación de la dimensión seguimiento y satisfacción laboral del personal administrativo,
Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

H₁: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción es significativa

H₀: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción no es significativa

| | | SEGUIMIENTO | SATISFACCION |
|--------------|------------------------|-------------|--------------|
| SEGUIMIENTO | Correlación de Pearson | 1 | ,619** |
| | Sig. (bilateral) | | ,004 |
| | N | 20 | 20 |
| SATISFACCION | Correlación de Pearson | ,619** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,004 | |
| | N | 20 | 20 |

Interpretación: El coeficiente de correlación de Pearson es 0.619 con una significancia bilateral de $0.004 < 0.05$, rechazándose la H₀ y se acepta la H₁, lo que significa una correlación positiva regular entre la dimensión Seguimiento de la variable Motivación con la Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina Humana, Universidad San Pedro. Por lo tanto, se confirma la hipótesis H₁: relación significativa de la investigación.

Tabla 8

Relación de la motivación y dimensión naturaleza y contenido de trabajo de la satisfacción laboral del personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

H₁: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción es significativa

H₀: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción no es significativa

| | | MOTIVACION | TRABAJO |
|------------|------------------------|------------|---------|
| MOTIVACION | Correlación de Pearson | 1 | ,708** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 20 | 20 |
| TRABAJO | Correlación de Pearson | ,708** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 20 | 20 |

Interpretación: El coeficiente de correlación de Pearson es 0.708 con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, rechazándose la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa una Existe una correlación positiva alta entre la Motivación con la Dimensión Contenido de Trabajo de la variable Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina Humana, Universidad San Pedro. Por lo tanto, se confirma la hipótesis H_1 : relación significativa de la investigación.

Tabla 9
Relación de la motivación y la dimensión trabajo en grupo de la satisfacción laboral del personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

H₁: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción es significativa

H₀: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción no es significativa

| | | MOTIVACION | NATURALEZA |
|------------|------------------------|------------|------------|
| MOTIVACION | Correlación de Pearson | 1 | ,854** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 20 | 20 |
| NATURALEZA | Correlación de Pearson | ,854** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 20 | 20 |

Interpretación: El coeficiente de correlación de Pearson es 0.854 con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, rechazándose la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa que existe una correlación positiva alta entre la Motivación con la Dimensión Trabajo en Grupo y sus directivos de la variable Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina Humana, Universidad San Pedro, Por lo tanto, se confirma la hipótesis H_1 : relación significativa de la investigación.

Tabla 10

Relación de la motivación y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral del personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

H₁: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción es significativa

H₀: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción no es significativa

| | | MOTIVACION | CONDICIONES |
|-------------|------------------------|------------|-------------|
| MOTIVACION | Correlación de Pearson | 1 | ,721** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 20 | 20 |
| CONDICIONES | Correlación de Pearson | ,721** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 20 | 20 |

Interpretación: El coeficiente de correlación de Pearson es 0.721 con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, rechazándose la H₀ y se acepta la H₁, lo que significa una correlación positiva alta entre la Motivación con la Dimensión Condiciones de Trabajo de la variable Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina Humana, Universidad San Pedro. Por lo tanto, se confirma la hipótesis H₁: relación significativa de la investigación.

Tabla 11

Relación de la motivación y la dimensión esfuerzos y resultados individuales de la satisfacción laboral del personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

H₁: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción es significativa

H₀: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción no es significativa

| | | MOTIVACION | ESFUERZOS |
|------------|------------------------|------------|-----------|
| | Correlación de Pearson | 1 | ,652** |
| MOTIVACION | Sig. (bilateral) | | ,002 |
| | N | 20 | 20 |
| | Correlación de Pearson | ,652** | 1 |
| ESFUERZOS | Sig. (bilateral) | ,002 | |
| | N | 20 | 20 |

Interpretación: El coeficiente de correlación de Pearson es 0.652 con una significancia bilateral de $0.002 < 0.05$, rechazándose la H_0 y se acepta la H_1 , lo que significa una correlación positiva alta entre la Motivación con la Dimensión Esfuerzo y los Resultados Individuales de la variable Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina Humana, Universidad San Pedro. Por lo tanto, se confirma la hipótesis H_1 : relación significativa de la investigación.

Tabla 12

Relación de la motivación y la dimensión condiciones de bienestar de la satisfacción laboral, personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

H₁: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción es significativa

H₀: La relación que existe entre Motivación y Satisfacción no es significativa

| | | MOTIVACION | CONDICIONES DE BIENESTAR |
|--------------------------|------------------------|------------|--------------------------|
| MOTIVACION | Correlación de Pearson | 1 | ,661** |
| | Sig. (bilateral) | | ,002 |
| | N | 20 | 20 |
| CONDICIONES DE BIENESTAR | Correlación de Pearson | ,661** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,002 | |
| | N | 20 | 20 |

Interpretación: El coeficiente de correlación de Pearson es 0.661 con una significancia bilateral de $0.002 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta entre la Motivación con la Dimensión Condiciones de Bienestar de la variable Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina Humana, Universidad San Pedro. Por lo tanto, se confirma la hipótesis H₁: relación significativa de la investigación

Análisis y Discusión

Sobre metas generales: Borgmester (2021) en su estudio proporcionó un indicador con un coeficiente de correlación de 0,813, indicando una correlación media alta entre motivación y satisfacción. Existe una fuerte correlación entre las variables cuando son cercanas a 1, es decir alcanza más del 50% del indicador. La correlación es significativa al nivel 0.01 y estos resultados confirman a los autores anteriores ya que observé un coeficiente de correlación de Pearson de $r_{xy} = 0.99$ (99%) con base en los resultados de la Tabla 1, lo que indica que las variables de relación Motivación y Satisfacción Laboral son muy alto y directamente positivo; aumentar la motivación de los empleados en la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro aumentó su satisfacción laboral en 2021.

Respecto al Objetivo 1: Análisis de la motivación del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro, 2021; Newstron (2011) afirma: Es importante comprender los impulsores y las debilidades de los trabajadores. Con el fin de fortalecer la acción positiva para lograr los objetivos organizacionales, esta definición confirma a los autores mencionados anteriormente, como muestran mis resultados, como se muestra en la Tabla 2, el 40% de los empleados se considera bien motivado y el 25% se considera altamente motivado. motivación habitual. Ningún empleado siente que su motivación es baja. La investigación de motivadores examina preguntas que cubren todos los indicadores de las dimensiones clave de las variables motivacionales.

En cuanto al 2do objetivo: Determinar la satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro en el año 2021; Robbins (Robbins, 2004) argumenta que si la organización lo fomenta, el comportamiento recíproco con colegas y superiores crea una sensación de satisfacción en los trabajadores que trabajarán más para hacer un buen trabajo y lograr los mejores

resultados. Esta definición confirma al autor anterior porque los resultados de mi estudio basado en la tabla 3 muestran los resultados del estudio correspondiente que muestra que el 55% de los empleados están satisfechos con la satisfacción laboral y el 25% están satisfechos con el nivel normal. Al igual que en el primer estudio, las preguntas del segundo estudio se refieren a indicadores de las principales dimensiones de la variable satisfacción laboral.

3. Idoneidad para fines específicos. Determinar la relación entre las dimensiones de la necesidad motivacional y la satisfacción laboral en personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro, 2021; Norabuena (2019) concluyó en su trabajo: Motivación y desempeño laboral en Constructora T&S, Huaraz 2018; tuvo como objetivo conocer la motivación y gestión laboral de los trabajadores de la organización constructora Huaraz T&S, se concluyó que el nivel de motivación de la empresa de los empleados es moderadamente aceptable e incide positivamente en el desempeño laboral, ya que el 73.2% de ellos cree que su remuneración es adecuado para las actividades que realizan y el 97,6% se preocupa por la higiene de su trabajo. Satisfecho con orden y orden, estos resultados confirman a los autores antes mencionados porque mis resultados en la Tabla 4 y el coeficiente de desarrollo de Pearson es de 0.854, lo que indica que existe una relación entre la dimensión de necesidades motivacionales y el nivel de satisfacción laboral de los administrativos. personal de la Facultad de Medicina de la USP Chimbote. Alto y alto Esto es consistente con las definiciones anteriores, considerando los principales indicadores de la dimensión necesidades según el objetivo de Newstron (2011), afirmando que estas son las limitaciones de su alimentación, salud, inseguridad ciudadana o aceptación emocional y social, en su estado actual, crea una brecha entre el estado de bienestar deseado y el ideal.

En cuanto al 4to objetivo: analizar la relación entre las dimensiones de motivación y satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro en el año 2021;

Chirinos, (2019) en su artículo “Motivación del trabajador y satisfacción laboral en el sistema CAS en la sede de la Corte Suprema de Justicia de Huaura en el año 2019” encontró una buena relación positiva entre la motivación y la remuneración, estos resultados confirman a los autores antes mencionados, pues I Resultados en la Tabla 5 y los coeficientes de Pearson muestra una alta correlación positiva de 0,94), se buscan respuestas a partir de los indicadores de la dimensión motivación, que según Newstron (2011) es la base para motivar a los individuos o grupos a optimizar su productividad. En cuanto al objetivo 5: identificar la relación que existe entre la motivación y la dimensión comunicativa de la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro en el año 2021; Chiavenato, (2004) afirmó que el propósito de la comunicación es brindar a los colaboradores la información necesaria para realizar la tarea y la transferencia de información a través de gestos y actitudes para optimizar su productividad, esta definición confirma los resultados de los autores antes mencionados, pues en la tabla i. 6 El estudio confirmó que existe una correlación positiva alta (0,94) entre la dimensión estimulación de la variable motivación y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro en el año 2021, lo que también concuerda con lo encontrado por Gómez (2017) . , que ante un bajo nivel de bienestar social En las instituciones estudiadas prevalece un bajo nivel de desempeño laboral entre los trabajadores.

Objetivo analítico 6: Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación supervisora y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro, 2021; Chirinos (2019) concluyó en sus hallazgos que una alta insatisfacción en las relaciones interpersonales está asociada a una baja motivación. Esto también es consistente con la teoría de la motivación higiénica de Herzberg, que crea una estrecha relación entre la satisfacción laboral y la motivación, de la que se puede derivar una relación directa con una mayor motivación y un mejor desempeño. Por tanto, la mejor forma de optimizar la satisfacción de los empleados es

gestionar los incentivos a través de objetivos claros y una mejor gestión de los recursos humanos. Estos resultados respaldan a los autores anteriores, ya que mis resultados en la Tabla 7 muestran que la dimensión de la supervisión 2021 de la variable alta motivación en la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro tiene una correlación positiva con la satisfacción laboral (0.98).

Respecto al Objetivo 7: Comprender la relación entre la motivación y las dimensiones naturaleza y contenido laboral de la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro en el año 2021; Julca (2015) afirma en su trabajo que los indicadores de identidad, importancia, variedad de tareas y grado de motivación en la dimensión naturaleza y contenido del trabajo se encuentran en un nivel medio. Esto permite determinar si existe una relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la Dirección Regional de Tránsito de Piura, estos resultados confirman a los autores antes mencionados, ya que mis resultados en la Tabla 8 muestran una correlación positiva alta (0,855) entre la motivación y San La relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral cambiando el contenido del trabajo en la Facultad de Medicina de la Universidad de Pedro, 2021.

También en lo que respecta al objetivo 8: comprender la relación entre la dimensión motivación y trabajo en equipo del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro en el año 2021 y la satisfacción laboral de su personal administrativo; Investigadores López (1994), Pacheco y Álvarez (1994), Álvarez (2001). Concluyeron en su estudio que la satisfacción laboral está relacionada con el trabajo en equipo, lo que genera una motivación positiva, y estos resultados respaldan lo mencionado anteriormente por los autores, pues los resultados de mi estudio, que se muestran en la Tabla 9, muestran que existe una relación entre las correlaciones moderadas. positivo (0.702) 2021 Universidad de San Pedro Facultad de Medicina variable satisfacción laboral con dimensión trabajo en equipo y motivación de sus supervisores. Tal como afirman Ponte y García (2016) en su trabajo, los resultados obtenidos en la encuesta a empleados de Movistar-Agencia COMSERTEL SAC

muestran una correlación significativa (0,618) entre el clima laboral y la motivación de los empleados.

También en lo que respecta al Objetivo 9: Comprender la relación entre la dimensión motivación y condiciones laborales del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro en cuanto a la satisfacción laboral en el 2021; Chirinos (2019) indicó en la Tabla 14 que el 64% de las personas presentaba baja motivación y el 87% se encontraba parcial y muy insatisfecho con las condiciones materiales. Como se puede apreciar el margen de error es menor al 5% ($p < 0.05$), lo que rechaza la hipótesis nula, además se encontró una buena correlación positiva entre motivación y condiciones materiales ($r = 0.482$) Empleados del sistema CAS, Dirección General Huaura Suprema Sentencia judicial que, si las condiciones de trabajo son adecuadas y amables, aumenta la satisfacción laboral. Los principios del trabajo de gestión, las especificaciones y los valores son las medidas básicas que fortalecen esta dimensión y proporcionan un mejor entorno para lograr los objetivos organizacionales y las expectativas personales.

En cuanto al objetivo 10. Comprender la relación entre la dimensión motivación y esfuerzo del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro en el 2021 y los resultados de satisfacción laboral individual; Chirinos, (2019) concluyó en su trabajo que existe una buena correlación positiva entre la motivación y las relaciones interpersonales ($r = 0.359$): “Motivación y satisfacción laboral de los empleados del CAS Corte Suprema de Justicia de Huaura, 2019”, estos resultados confirman lo anterior . . . autores, ya que mis resultados en la Tabla 11 muestran una correlación positiva moderada (0,652) entre la motivación y los resultados individuales para las variables de dimensión esfuerzo y satisfacción. Universidad de San Pedro, MD, 2021. También en múltiple concordancia con Robbins (1998), afirmó que la información oportuna de los empleados sobre los resultados del trabajo del empleado y los gerentes que los apoyen y escuchen en la superación de los errores cometidos aumentará la satisfacción de los asociados.

Finalmente, en cuanto al Objetivo 11: Detallar la relación que existe entre la motivación y el bienestar del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad de San Pedro en el año 2021; García (2018) mostró en su tesis de posgrado al analizar las tablas y la fig. 02 que la mayoría del personal del Servicio de Laboratorio Clínico del Hospital Regional "Virgen de Fátima" consideró poco desarrollo personal e indicó limitado desempeño de tareas. Estos resultados respaldan a los autores anteriores, ya que mis resultados en la Tabla 12 muestran una correlación positiva moderada (0.661) entre la motivación y la dimensión de bienestar de la variable satisfacción laboral de la Facultad de Medicina de la Universidad de San Juan. Pedro, 2021

Cuando Márquez (2002) afirma que la organización establece los requisitos para cada trabajo, esto es lo que requiere cada trabajo, y el empleado los compara con lo que él cree que debe ser su trabajo. Los componentes del puesto de trabajo que afectan el reconocimiento de los empleados incluyen: salarios, revisiones de desempeño, seguridad y ambiente de trabajo, estabilidad y políticas de promoción. Esto es consistente con los resultados de este estudio.

Conclusiones

Se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es $r_{xy} = 0.99$ (99%), el cual expresa que la relación de las variables Motivación y Satisfacción Laboral es muy alta y directamente positiva.

En lo concerniente a la variable motivación, el 40% de los trabajadores se consideran con una motivación muy buena y el 25% con una motivación regular.

Sobre la variable satisfacción laboral, el 55% de los trabajadores se siente con un nivel bueno de satisfacción laboral, y el 35% con un nivel deficiente de satisfacción.

La relación que existe entre la dimensión necesidades de Motivación y Satisfacción Laboral en el personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, se concluye que la relación es positiva y muy alta, (0.856)

La relación que existe entre la Dimensión Incentivos de la Motivación y Satisfacción Laboral en el personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, es una correlación positiva muy alta (0.94).

Se determinó que existe una correlación positiva alta (0.81) entre la dimensión Comunicación de la variable Motivación con la Satisfacción Laboral en personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

Sobre la relación entre la Dimensión de Seguimiento de La Motivación y la Satisfacción Laboral en el personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021 se concluye que es positiva regular (0.61).

La relación que existe entre Motivación y la dimensión naturaleza y contenido de trabajo de Satisfacción Laboral en el personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021, es una correlación positiva alta (0.708).

Se determinó que existe una correlación positiva alta (0.85) entre la Motivación con la Dimensión Trabajo en Grupo y sus directivos de la variable Satisfacción Laboral en personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021.

Se determinó que la relación que existe entre Motivación y la dimensión Condiciones de Trabajo de Satisfacción Laboral en el personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021 es una correlación positiva media (0.721)

Se determinó que existe una correlación positiva regular (0.652) entre la Motivación con la Dimensión Esfuerzo y los Resultados Individuales de la variable Satisfacción Laboral en personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021.

La relación que existe entre motivación y la dimensión Condiciones de Bienestar de Satisfacción Laboral en el personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021 es una correlación positiva alta (0.66).

Recomendaciones

1. De acuerdo a la conclusión general, en vista de la correlación de las dos variables, motivación y satisfacción laboral, se recomienda continuar con el estudio de ambas variables en otras entidades, pero con mayor población, para así conocer, analizar y determinar que problemática influye más en las variables, donde se podría obtener resultados más significativos para la población escogida.
2. De acuerdo a la conclusión número dos, con respecto a las dimensiones de la variable motivación, se recomienda darle un valor agregado para que los colaboradores de la organización puedan sentirse motivados y así mismo puedan desempeñarse óptimamente en sus labores, generando la satisfacción laboral en ellos.
3. De acuerdo a la conclusión número tres se recomienda realizar sesiones de capacitación o coaching dirigidas en los colaboradores cuyos resultados fueron regular con respecto a las dimensiones de la variable satisfacción laboral, esto con el propósito de desarrollar aptitudes y estrategias en los colaboradores de las diferentes áreas para que se puedan integrar e identificarse con la organización, y así pueda equilibrar las relaciones interpersonales con los otros colaboradores y autoridades de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Pedro.
4. De acuerdo a la conclusión número cuatro y cinco, se recomienda que la Dirección de Gestión de Recursos Humanos debe rediseñar la estructura y el contenido de los puestos de trabajo de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Pedro que implique una mejora en la cultura organizacional y una mayor identificación de los colaboradores con la Institución.
5. De acuerdo con la conclusión número seis y siete, se recomienda a la gerencia de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Pedro, a través de Talleres, debe reforzar los valores y la empatía de los líderes de la Facultad de Medicina, con el propósito de mejorar su credibilidad ante los colaboradores, comunicándose oportunamente y en forma clara mejorar el trabajo en equipo.

6. De acuerdo con la conclusión número ocho, se recomienda a la Administración de la Universidad San Pedro debe regularizar y normalizar las retribuciones y las condiciones de trabajo pactadas y de acuerdo a ley con todos los colaboradores de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Pedro.
7. De acuerdo con la conclusión número nueve y diez, se recomienda hacer énfasis en el trabajo en equipo ya que es muy importante para el éxito de una organización, por eso es recomendable que tanto autoridades como colaboradores se sientan parte de la organización y trabajar conjuntamente para proyectar buena imagen en los usuarios internos y externos de la organización.
8. De acuerdo con la conclusión número once, se recomienda hacer efectiva una evaluación justa y equitativa a todos los servidores de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Pedro y mejorar el sistema de reconocimientos y ascensos basado en la meritocracia.
9. De acuerdo con la conclusión número doce, se recomienda desarrollar esfuerzos importantes para mejorar la motivación en el personal, de modo que haya una relación positiva entre autoridades y colaboradores, y sea positiva, y así engrandezca la relación laboral.
10. Se recomienda que la organización jerárquica de la Facultad de Medicina brinde mas apoyo al personal administrativo para que se sientan motivados y apoyados por su jefe inmediato.
11. Al personal administrativo, se le recomienda que siga con el buen desempeño que realiza en su labor para satisfacción de la organización y personal y un valor agregado, su profesionalismo.
12. Se recomienda que una organización debe de velar por la seguridad y bienestar de su personal que labora en ella, ya que al sentirse valorado, estará motivado y por consiguiente se cumplirán con los objetivos trazados por la organización y objetivos personales.

Referencia bibliográfica

- Adams J. Stacey. Toward an Understanding of Inequity
- Agreda, Y. P. (2019). *La motivación y el desempeño laboral, en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote, 2018*; Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13608>
- Agurto, E. (2017). “Motivación laboral y Satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao” (Universidad César Vallejo). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3161>
- Alcalde, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2113438>.
- Álvarez, S. y Arteaga, H. (2015). *La motivación como política de cultura y recreación laboral corporativa: un estudio de caso*. (Venezuela). Recuperado de <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/188914>.
- Chiavenato, I (2004). Introducción a la teoría general de la administración 7ma. Ed. Viradouro, Estado de Sao Paulo, Brasil: MC GRAW HILL.
- Chirinos Horny, C. 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*; Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3875>.
- Espinoza, Y. N. (2018). *Estrés laboral y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, Huaraz, 2016*; **Recuperado de** <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/9686>
- Desposorio, L. (2018). Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud. Chimbote, 2017 (Tesis, Universidad San Pedro). Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4516>

- Flores, E., Anarcaya, M. (2022). Factores sociodemográficos relacionados a la motivación y satisfacción laboral de trabajadores en tiempos de Pandemia de una empresa privada Lima, 2021 (Universidad Peruana Unión). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5385>
- García Rodríguez, M. D. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico, Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas, 2015;* **Recuperado de** <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1351>
- Gomez Cerna, M. E. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en empleados de un municipio de la provincia de Trujillo;* Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3038>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014) Metodología de la investigación, 6ta Edición. Recuperado de: <http://upla.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2017/01/Hern%C3%A1ndez-R.-2014-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf.pdf>
- House, R. J., and Mitchell, T. R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Contemporary Business*, 3, 81-98.
- Julca Garcia, E. (2015). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la dirección regional de transporte y comunicaciones de piura 2015;* Recuperado de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/301>
- Lagos, E. (2014). La motivación en la productividad laboral. *Voz Zootécnica*, 4, pp. 25 – 30.
- López Adriana. (2002). *Teorías de motivación laboral.* Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teorias-de-motivacion-laboral/>
- López Rodríguez Rosa. La gestión del tiempo personal y colectivo
- Márquez Pérez Mónica. (2002, enero 30). *Satisfacción laboral.* Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- Maslow Abraham. *Motivation and Personality*
- McClelland. D.C. *The Achieving Society*

- Muñoz, A. (2018). *Relación entre Motivación Laboral y Bienestar Laboral en personal de la venta.*[Universidad Francisco de Vitoria]. UFV Madrid; Recuperado de <http://ddfv.ufv.es/xmlui/bitstream/handle/10641/1459/TRABAJO%20DE%20FIN%20DE%20GRADO%20%C3%A1lvaro%20mu%C3%B1oz.pdf?sequence=1&isAllowed=%20y>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México, D.F.: McGraw-Hill /Interamericana Editores S.A
- Norabuena, R. N. (2019). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Constructora T & S, Huaraz 2018*; Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10684>
- Palacios, S. A. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación Valle del Chira, 2018*; Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13534>
- Polo, D. (2018). *Motivación y Satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Nuevo Chimbote, 2017* (Tesis, Universidad San Pedro). Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/8554>
- Ponte, K. M. (2018). *Clima laboral y motivación del personal en movistar - agencia Comsertel S.A.C., Chimbote 2016*; Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/9607>
- Ramírez Gómez Rocío. (2015). *Importancia de la motivación en la satisfacción laboral*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-motivacion-en-la-satisfaccion-laboral/>
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversia y aplicaciones*. México: Editorial; Prentice-Hall Hispanoamericana
- Robbins, S.P. (1998) *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.

- Romero Pernaleté Daniel. (2005). *La motivación en el trabajo*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-el-trabajo/>
- Rodríguez Varona María Isabel. (2009), *Motivación, satisfacción y clima laboral en la organización*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-satisfaccion-y-clima-laboral-en-la-organizacion/>
- Rodríguez Vásquez, N. S. (2017). *Motivación y desempeño de los colaboradores del Área de Gestión Institucional en la Ugel Santa*; Recuperado de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/2312>
- Romero Pernaleté Daniel. (2005, noviembre 1). *La motivación en el trabajo*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-en-el-trabajo/>
- Royo, G. (2015). *Motivación laboral en operarios de la construcción* (Master's thesis) (Argentina); Recuperado de <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/2656>.
- Ruíz, C. (2009). Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán. Recuperado de: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>.
- Sánchez, R. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote* (Universidad César Vallejo). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/233>
- Sánchez, R. M. (2018); "*Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*"- Guatemala. Recuperado de <http://186.151.197.48/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>.
- Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016* (Doctoral dissertation, Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador). Quito, Ecuador. Recuperada de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>.

- Segura, R., & Marlenne, C. (2010). Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán. Recuperado de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/775>
- Sexton, W. (1999) *Teorías de la Organización*, México: Editorial Trillas.
- Valdés C. (2020). *Motivación, concepto y teorías principales*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Williams, N. (2018). Motivación laboral y satisfacción laboral del personal docente de la I.E.P. Jesús Maestro Nuevo Chimbote – 2018 (Universidad César Vallejo). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19148>

Linkografías

- <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-en-el-trabajo.html>
- <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- <https://www.sodexo.es/centro-conocimiento/motivacion-satisfaccion-compromiso/>
- <https://renati.sunedu.gob.pe/>
- <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/>
- <https://www.gestiopolis.com/>
- <http://www.sciepub.com/reference/205263>
- <https://www.significados.com/necesidad/>
- <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- <https://repositorio.usanpedro.edu.pe>
- <https://repositorio.unjfsc.edu.pe>

Anexos: Anexo 1

Matriz de operacionalización de las variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE MEDICION |
|--------------------------------|---|---|--------------|-----------------|-------|---------------------------------|
| <u>VARIABLE:</u> MOTIVACION | La motivación requiere descubrir y comprender los impulsos y necesidades de los empleados, pues se origina en ellos. Deben reforzarse también sus actos positivos para la organización, como crear satisfacción entre los consumidores mediante un servicio | Se definirá y medirá que tan motivado se encuentra el personal de la FMH de la USP a través del análisis de las dimensiones: Necesidades, Incentivos; comunicación y seguimiento. | Necesidades | Salario | 1-2 | Escala de Likert Ordinal |
| | | | | Seguridad | 3 | |
| | | | | Compañerismo | 4-5 | |
| | | | Incentivos | Recompensas | 6-7 | |
| | | | | Ascensos | 8-9 | |
| | | | | Reconocimientos | 10-11 | |
| | | | Comunicación | Fluida | 12 | |
| | | | | Confianza | 13-14 | |
| | | | | Respeto | 15-16 | |
| | | | Seguimiento | Evaluación | 17 | |
| Acompañamiento | 18 | | | | | |
| Buen trato | 19-20 | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | <p>personalizado.</p> <p>Además, los empleados estarán más motivados cuando tengan metas claras (Newstron -2011)</p> | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE MEDICION |
|---|--|---|--------------------------------------|----------------------|-------|-------------------------|
| VARIABLE: SATISFACCION LABORAL | Se debe tener presente que la labor de una persona es mucho más que las actividades normales, como ordenar documentos o esperar clientes. Cada trabajo | Para medir la satisfacción laboral en el personal de la FMH se analizará las dimensiones: naturaleza y condición de trabajo, el trabajo en grupos y | La naturaleza y contenido de trabajo | Habilidades | 21-22 | Escala de Likert |
| | | | | Tareas | 23-24 | |
| | | | | Autonomía | 25 | |
| | | | El trabajo en grupo y sus directivos | Cohesión | 26 | |
| | | | | Clima organizacional | 27-28 | |
| | | | Las condiciones | Seguridad | 29-30 | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|---|-------------|-------|--|
| | <p>requiere interacción entre los directivos y los demás empleados para fomentar un buen ambiente laboral y alcanzar los objetivos deseados. Mientras el empleado se encuentre motivado y contento con las actividades que realiza y con el ambiente laboral, pondrá mayor tesón en sus actividades y obtendrá mejores resultados. (Robbins, 2004)</p> | <p>sus directivos, las condiciones de trabajo, el esfuerzo y los resultados individuales y las condiciones de bienestar.</p> | de trabajo | Higiene | 31 | |
| | | | El esfuerzo y los resultados individuales | Suficiencia | 32 | |
| | | | | Vinculación | 33-34 | |
| | | | Las condiciones de bienestar | Horario | 35 | |
| Desarrollo personal y profesional | 36 | | | | | |

Anexo 2:

Matriz de consistencia

| PROBLEMA | VARIABLES | OBJETIVOS | HIPOTESIS | METODOLOGIA |
|---|----------------------|--|--|--|
| ¿Existe relación entre la motivación y satisfacción laboral, en el personal administrativo de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad San Pedro? | MOTIVACION | Analizar de qué manera se relaciona la Motivación y la Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina Humana de la USP, Chimbote, 2021. | H _i : La relación que existe entre Motivación y Satisfacción Laboral en la Facultad de Medicina Humana de la USP Chimbote, año 2021 es significativa. | <p>Tipo de Investigación: Correlacional Descriptiva</p> <p>Diseño de Investigación: No Experimental, Transaccional y Correlacional</p> <p>Población y Muestra: Personal de la Facultad de Medicina Humana</p> |
| | SATISFACCION LABORAL | Definir la motivación que hay en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021 Determinar la satisfacción laboral que hay en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021 Establecer la relación que existe entre la dimensión necesidades de Motivación y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021. | H ₀ : La relación que existe entre Motivación y Satisfacción Laboral en las Facultad de Medicina Humana USP Chimbote, año 2021 no es significativa. | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión incentivos de Motivación y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de comunicación de Motivación y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión de seguimiento de Motivación y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.</p> <p>Detallar la relación que existe entre Motivación y la dimensión naturaleza y contenido de trabajo de Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.</p> <p>Detallar la relación que existe entre Motivación y la dimensión trabajo en grupo y sus directivos de Satisfacción Laboral en el</p> | | <p>de la USP. 20 personas</p> <p>Técnica e Instrumento de recolección de datos: La técnica a emplearse será la Encuesta y el instrumento a aplicar será el Cuestionario</p> |
|--|--|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.</p> <p>Detallar la relación que existe entre Motivación y la dimensión condiciones de trabajo de Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.</p> <p>Detallar la relación que existe entre Motivación y la dimensión esfuerzo y los resultados individuales de Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.</p> <p>Detallar la relación que existe entre motivación y la dimensión condiciones de bienestar de Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad San Pedro, 2021.</p> | | |
|--|--|--|--|--|

Anexo 3:

Instrumento de investigación

Encuesta: “Se realizará para medir la Motivación y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Facultad de Medicina de la USP, Chimbote, 2021

Instrucciones Estimado funcionario y/o trabajador(a) en el siguiente cuestionario marque una equis (X) donde crea conveniente considerando el siguiente cuadro de alternativas de respuesta. Agradecemos su tiempo.

| Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre | |
|---|------------|---------|--------------|---------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Preguntas | | | Alternativas | | |
| VARIABLE: Motivación | | | | | |
| 1. ¿Considera que la remuneración mensual que usted recibe por su trabajo, le permite cubrir sus necesidades básicas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. ¿El salario que recibe en la empresa donde labora es acorde al trabajo que realiza en la misma? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. ¿Se siente seguro del trabajo que realiza en la FMH, sin temor a que no le renueven el contrato una vez culminado? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. ¿Considera usted que en el área donde labora, existe un ambiente de compañerismo entre los colaboradores administrativos de la FMH lo que le motiva a realizar mejor su trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. ¿Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. ¿En la empresa donde labora ha implementado una política de recompensas e incentivos que conduzca a realizar un trabajo efectivo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. ¿En el tiempo que lleva trabajando en esta empresa ha recibido alguna recompensa que lo ha motivado a realizar mejor su trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. ¿En la empresa donde labora existe una política de ascensos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. ¿Los ascensos que se realizan al personal lo hacen en función a la preparación profesional de los trabajadores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. ¿La empresa otorga reconocimientos a los colaboradores por el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---------------------|---|---|---|---|
| realizado? | | | | | |
| 11. ¿Considera que los reconocimientos otorgados por la empresa han sido entregados de manera justa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. ¿En la empresa la comunicación es fluida entre los jefes y trabajadores administrativos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. ¿Los directivos le brindan confianza, lo que permite absolver las dudas e inquietudes que se presenta en el trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. ¿Realiza su trabajo a confianza, sabiendo que será valorado por su jefe? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. ¿En la empresa existe un ambiente de respeto entre los colaboradores administrativos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. ¿Los directivos tratan a todos sus colaboradores con respeto? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. ¿La empresa realiza evaluaciones periódicas del desempeño laboral de sus trabajadores, que contribuyen a mejorar su trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. ¿Les dan a conocer los resultados de la evaluación realizada a los trabajadores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. ¿Los directivos brindan asesoría técnica al trabajo que realizan? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. ¿Existe un buen trato entre directivos y colaboradores administrativos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| VARIABLE: Satisfacción Laboral | Alternativas | | | | |
| 21. ¿Los directivos de la empresa le explican el contenido del trabajo que tiene que realizar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. ¿Los directivos de la empresa donde laboran contribuyen al desarrollo de las habilidades de sus trabajadores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. ¿Le explican las tareas con detalle de lo que debe realizar dentro de su trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. ¿Existe un mecanismo de seguimiento de las tareas encomendadas a los trabajadores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. ¿Le permiten realizar su trabajo con autonomía e independencia en la FMH? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 26. ¿Existe unión al momento de realizar las labores de la empresa por parte de los trabajadores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. ¿Existe un clima organizacional saludable entre colaboradores y directivos en la empresa donde trabaja? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. ¿Desarrollan actividades recreativas que fomenten un clima organizacional agradable? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. ¿La FMH brinda seguridad de trabajo a sus colaboradores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Según vuestro criterio su trabajo actual le permite atender necesidades de seguridad tales como: aspectos físicos, de salud, moral, familiar, propiedad privada, ¿entre otros? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. ¿La FMH mantiene sus ambientes limpios e higiénicos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. ¿La empresa brinda las herramientas necesarias para que realice su trabajo de manera efectiva? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. ¿La empresa promueve que los trabajadores realicen su trabajo con esfuerzo y dedicación? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. ¿Se siente parte importante de la empresa donde labora? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. ¿La FMH brinda un horario flexible, lo cual permite al trabajador capacitarse? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. ¿La empresa promueve el desarrollo personal y profesional en beneficio de los trabajadores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 4. Ficha de evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: **Jessica Fabiola Luis Menacho**

Fecha: 20 / 12/2022

Especialidad: CONTADOR PUBLICO

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar Motivación y Satisfacción Laboral**

Autor del instrumento: NANFUÑAY ANGELES JUAN MARCOS

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Motivación y Satisfacción Laboral del personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|------------|---------|---------|-----------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 17 | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 17 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 17 | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 17 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 17 | |

| | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|------------|--|
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 17 | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | 17 | |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | 17 | |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | 17 | |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 17 | |
| Sumatoria parcial | | | | | 170 | |
| Sumatoria Total | | | | | 170 | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

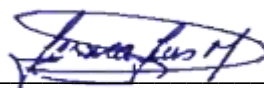
| Intervalos | Resultados |
|-------------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |

| | |
|-------------|-------------------|
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coefficiente de Validez

$$\boxed{170} = \boxed{0.85}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Jessica Fabiola Luis Menacho

MAGISTER

32954628

Anexo 4. Ficha de evaluación de juicio de expertos
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

IV. Información General:

Nombre y apellidos del validador: **Karina Tomasa Valdiviezo Pérez**

Fecha: 15 / 12/2022

Especialidad: ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar Motivación y Satisfacción Laboral**

Autor del instrumento: NANFUÑAY ANGELES JUAN MARCOS

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Motivación y Satisfacción Laboral del personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

V. Aspectos a evaluar:

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|------------|---------|---------|-----------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 17 | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 17 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 17 | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 17 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 17 | |

| | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|------------|--|
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 17 | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | 17 | |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | 17 | |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | 17 | |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 17 | |
| Sumatoria parcial | | | | | 170 | |
| Sumatoria Total | | | | | 170 | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

VI. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

| Intervalos | Resultados |
|-------------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |

| | |
|------------|-------------------|
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coefficiente de Validez

$$\boxed{170} = \boxed{0.85}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Valdiviezo Pérez Karina T.
Magister
02874217.

Anexo 4. Ficha de evaluación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

VII. Información General:

Nombre y apellidos del validador: Carlos González Chávez

Fecha: 31 / 12 /2022

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar Motivación y Satisfacción Laboral**

Autor del instrumento: NANFUÑAY ANGELES JUAN

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Motivación y Satisfacción Laboral del personal administrativo, Facultad de Medicina, Universidad San Pedro, 2021

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

VIII. Aspectos a evaluar:

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|------------|---------|---------|-----------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 18 | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | | 20 |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 18 | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |

| | | | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--|------------|------------|
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 18 | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | 18 | |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | | 20 |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | 18 | |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 18 | |
| Sumatoria parcial | | | | | 144 | 40 |
| Sumatoria Total | | | | | | 184 |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

__ SE SUGIERE, APLICAR LOS INSTRUMENTOS, CUENTA CON LA CLARIDAD, COHERENCIA Y PERTINENCIA RESPECTIVA

IX. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

| Intervalos | Resultados |
|-------------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |

| | |
|------------|-------------------|
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coefficiente de Validez

$$\boxed{184} = \boxed{0.92}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carlos González Chávez
Doctor en Administración
DNI.:10588687

Anexo

| COEFICIENTE DE CRONBACH | | | | | | | | | | UNION DE LAS VARIABLES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------------------|--------|--------|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|-----|-----|
| MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Ítem 1 | Ítem 2 | Ítem 3 | Ítem 4 | Ítem 5 | Ítem 6 | Ítem 7 | Ítem 8 | Ítem 9 | Ítem 10 | Ítem 11 | Ítem 12 | Ítem 13 | Ítem 14 | Ítem 15 | Ítem 16 | Ítem 17 | Ítem 18 | Ítem 19 | Ítem 20 | Ítem 21 | Ítem 22 | Ítem 23 | Ítem 24 | Ítem 25 | Ítem 26 | Ítem 27 | Ítem 28 | Ítem 29 | Ítem 30 | Ítem 31 | Ítem 32 | Ítem 33 | Ítem 34 | Ítem 35 | Ítem 36 | SUMA | | |
| E1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 116 |
| E2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 112 | |
| E3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 115 | |
| E4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 100 | |
| E5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 120 | |
| E6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 97 | |
| E7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 119 | |
| E8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 114 | |
| E9 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 98 | |
| E10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 94 | |
| E11 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 119 | |
| E12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 100 | |
| E13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 117 |
| E14 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 120 | |
| E15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 98 | |
| E16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 120 | |
| E17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 102 | |
| E18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 119 | |
| E19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 98 | |
| E20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 117 |
| Varianza: | 0.379 | 0.411 | 0.366 | 0.239 | 0.200 | 0.200 | 0.366 | 0.484 | 0.450 | 0.303 | 0.261 | 0.105 | 0.155 | 0.411 | 0.366 | 0.305 | 0.200 | 0.095 | 0.261 | 0.155 | 0.379 | 0.411 | 0.366 | 0.239 | 0.200 | 0.200 | 0.366 | 0.450 | 0.450 | 0.303 | 0.261 | 0.105 | 0.155 | 0.411 | 0.366 | 0.305 | 96.93 | | |
| (Varianza de Poblacion) | 10.676 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| K: El número de ítems | 36 | | | | | | 36 | 1 | . | 0.11014 | 0.9153 | 91.53% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| S ² : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems | 10.676 | | | | | | 35 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| S _T ² : La Varianza de la suma de los Ítems | 96.93 | | | | | | La confiabilidad es aceptada | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |