

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE TECNOLOGIA
MEDICA



MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
TECNÓLOGOS MÉDICOS DEL ÁREA DE RADIOLOGÍA DEL
HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO, 2024

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Tecnología Médica
con Especialidad en Radiología

Autor

Mori Diego, Paolo César.

Asesor

Zavaleta Llanos Eber Wilfredo

Código ORCID. 0000-0003-1451-4283

Chimbote - Perú

2024

Índice general

Pág.

Índice general.....	ii
Índice de tablas	iii
Índice de figuras.....	iv
Palabras clave.....	v
Constancia de originalidad	vi
Titulo.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Introducción	10
Metodología	30
Resultados.....	36
Análisis y Discusión.....	42
Conclusiones	47
Recomendaciones.....	49
Agradecimiento	50
Referencias bibliográficas	51
Anexos y apéndices.....	62
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	62
Anexos 2. Matriz de consistencia	65
Anexo 3. Instrumentos para la recolección de datos, incluyendo validez y confiabilidad según corresponda.	67
Anexo 4. Documento de autorización para la publicidad de documentos de investigación ..	80
Anexo 5. Reporte de turnitin	81
Anexo 6. Gráficos estadísticos	85
Anexo 7. Cuadros estadísticos univariantes	88
Anexo 8. Base de datos	89

N°	Índice de tablas Descripción	Pág.
Tabla 1	<i>Coefficientes de Alfa de Cronbach esperado en los instrumentos</i>	34
Tabla 2	<i>Distribución de la satisfacción laboral en relación con la motivación laboral</i>	36
Tabla 3	<i>Distribución de la satisfacción laboral en relación con los factores intrínsecos.....</i>	37
Tabla 4	<i>Distribución de la satisfacción laboral en relación con los factores extrínsecos</i>	38
Tabla 5	<i>Distribución de la satisfacción laboral en relación con los objetivos de logro</i>	39
Tabla 6	<i>Pruebas de normalidad</i>	40
Tabla 7	<i>Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación y satisfacción laboral</i>	40
Tabla 8	<i>Motivación laboral y sus dimensiones.....</i>	88
Tabla 9	<i>Motivación laboral y sus dimensiones.....</i>	88

N°	Índice de figuras Descripción	Pág.
Figura 1	<i>Motivación y satisfacción laboral</i>	85
Figura 2	<i>Factores intrínsecos y satisfacción laboral</i>	85
Figura 3	<i>Factores extrínsecos y satisfacción laboral</i>	86
Figura 4	<i>Objetivos de logro y la satisfacción laboral</i>	86
Figura 5	<i>Motivación laboral y sus dimensiones</i>	87
Figura 6	<i>Satisfacción laboral y sus dimensiones</i>	87

Palabras clave

Tema	Motivación y Satisfacción laboral
Especialidad	Tecnología médica

keyword

Topic	Motivation and job satisfaction
Specialty	Medical technology

Línea de Investigación

Línea de investigación	Ergonomía
Área	Ciencias Médicas y de Salud
Sub área	Ciencias de la Salud
Disciplina	Salud Publica

Constancia de originalidad



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Motivación y satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del área de radiología del Hospital Belén de Trujillo, 2024**" del (a) estudiante: **MORI DIEGO PAOLO CESAR**, identificado(a) con Código N° **1314200108**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 04 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

Motivación y satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del área de
radiología del Hospital Belén de Trujillo, 2024

Title

Motivation and job satisfaction of medical technologists in the radiology
area of the Belén Hospital in Trujillo, 2024

Resumen

La presente investigación tendrá como finalidad determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo. La metodología empleada en la investigación será aplicada, de alcance relacional, de un diseño no experimental y de corte transversal. Dirigida a una población de 30 tecnólogos de la Unidad de Radiología del Hospital Belén, a quienes se aplicaron dos cuestionarios relacionados a las variables de estudio. Para el procesamiento de datos se usará el software Excel para la tabulación y para el análisis estadístico descriptivo, para la contratación de hipótesis se usará el análisis inferencial con el software especializado en estadística SPSS v. 29. buscando determinar la relación entre la motivación y la dimensión satisfacción laboral de los tecnólogos médicos. Los resultados indicaron que los tecnólogos médicos con alta motivación laboral presentaron una satisfacción laboral predominantemente óptima de 16.7% y regular de 16.7%, mientras que aquellos con baja motivación se concentraron en niveles de satisfacción regular de 6.7% y pésima de 3.3%. Asimismo, se estableció una correlación favorable moderada entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, mediante un coeficiente de Rho de Spearman de 0.516 y un valor de significancia de 0.003. Asimismo, se determinó que tanto los factores intrínsecos como los extrínsecos tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral, subrayando la importancia de reforzar estos aspectos para mejorar la satisfacción y el rendimiento del personal en el entorno hospitalario.

Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between motivation and job satisfaction of medical technologists in the Radiology Area of the Belén Hospital in Trujillo. The methodology used in the research will be applied, of relational scope, of a non-experimental and cross-sectional design. Directed to a population of 30 technologists from the Radiology Unit of the Belén Hospital, to whom two questionnaires related to the study variables were applied. For data processing, Excel software will be used for tabulation and for descriptive statistical analysis, for hypothesis contrasting, inferential analysis will be used with the specialized software in statistics SPSS v. 29, seeking to determine the relationship between motivation and the job satisfaction dimension of medical technologists. The results indicated that medical technologists with high job motivation presented a predominantly optimal job satisfaction of 16.7% and regular of 16.7%, while those with low motivation were concentrated in regular satisfaction levels of 6.7% and terrible of 3.3%. A moderate favorable correlation was also established between work motivation and job satisfaction, with a Spearman's Rho coefficient of 0.516 and a significance value of 0.003. It was also determined that both intrinsic and extrinsic factors have a significant influence on job satisfaction, highlighting the importance of strengthening these aspects to improve staff satisfaction and performance in the hospital environment.

Introducción

La investigación se fundamenta en antecedentes desde el ámbito internacional y nacional, Acosta et. al (2024) desarrollaron un estudio con el propósito de determinar con la asociación entre la motivación y la satisfacción laboral en personal residente de cirugía. Empleo una metodología basada en un enfoque observacional, con diseño descriptivo y exploratorio, empleo revisión de documentos, test de motivación y satisfacción laboral y la matriz DAFO). Se utilizó una población en base a los residentes y profesores del servicio de Cirugía General. En cuanto a sus resultados se encontraron los residentes se encuentran insatisfechos con el carácter intrínseco del trabajo, además se encontraron diferencias significativas ($p < 0,001$) en el nivel de satisfacción con relación a los factores de satisfacción con respecto a sus jefes y a la monotonía. Y sobre la motivación, se encontraron niveles bajos de motivación en sus relaciones sociales con el grupo. Concluyendo que las carencias en la gestión de servicios y deficiencias en el proceso docente-educativo y del trabajo reconocidas de insatisfacción y desmotivación laboral en los residentes.

Asimismo, Slavkovic et al. (2023) llevaron a cabo un estudio minucioso con el propósito de examinar la relación entre la motivación intrínseca y extrínseca y la satisfacción laboral en profesionales de la salud que laboran en unidades públicas de bancos de sangre en la República de Serbia. Este estudio evaluó la capacidad predictiva de ambas formas de motivación sobre la satisfacción laboral en un contexto caracterizado por un entorno laboral altamente exigente y estresante, así como el rol moderador de variables categóricas como el género, la edad, la posición laboral y el estatus de empleo. La metodología del estudio se fundamentó en un diseño transversal, usando un modelo de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) para analizar una muestra de 218 profesionales de la salud. Los participantes provenían de cinco bancos de sangre públicos situados en Belgrado, Kragujevac, Čačak, Kraljevo y Gornji Milanovac. Los estudios revelaron que la motivación extrínseca es un predictor fiable tanto de la motivación intrínseca ($\beta = 0.742$, $t = 18.933$, $p < 0.001$) como de la satisfacción laboral ($\beta = 0.211$,

$t=2.035$, $p<0.05$). Se determinó también que la motivación intrínseca no solo está fuertemente influenciada por factores externos, sino que también mediatiza parcialmente la relación entre estos y la satisfacción laboral ($\beta=0.186$, $t=2.688$, $p<0.05$). El análisis multigrupo evidenció discrepancias significativas al considerar factores demográficos. Se observó, por ejemplo, que la relación entre motivación extrínseca y satisfacción laboral es más fuerte entre mujeres ($\beta=0.358$, $p<0.01$) en comparación con hombres, quienes, sin embargo, muestran una mayor dependencia de la motivación intrínseca para alcanzar satisfacción laboral ($\beta=0.421$, $p<0.05$). En lo que respecta a la edad, la motivación intrínseca demostró ser un factor significativo para la satisfacción laboral solo en los participantes mayores de 40 años ($\beta=0.315$, $p<0.01$). En cuanto a la posición laboral, los médicos evidenciaron una correlación significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral ($\beta=0.514$, $p<0.01$), mientras que, en los profesionales de enfermería, la satisfacción laboral se encuentra más relacionada con la motivación intrínseca ($\beta=0.287$, $p<0.05$). Asimismo, se identificaron diferencias notables entre empleados con contratos permanentes y no permanentes. Dado que la motivación intrínseca tuvo un impacto positivo en la satisfacción laboral de los empleados permanentes ($\beta=0.247$, $p<0.05$), esta relación no fue significativa para los empleados temporales, posiblemente debido a la inseguridad laboral que enfrentan. En conclusión, el estudio plantea la necesidad de implementar estrategias motivacionales personalizadas que contemplen tanto los factores demográficos como las condiciones laborales particulares de los profesionales. Los resultados obtenidos proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y la implementación de políticas eficaces que optimicen el entorno laboral en el ámbito de la salud, mejorando así la retención del personal y la excelencia de los servicios prestados.

Por otro lado, Guo et al. (2021) llevaron a cabo una investigación minuciosa con el propósito de investigar la conexión entre la motivación de lograr y el rendimiento laboral entre médicos en China, utilizando un análisis de proceso condicional con el fin de explorar los mecanismos subyacentes y las variables moderadoras que influyen en esta relación. Este estudio transversal incluyó una

muestra de 1,523 médicos de ocho hospitales de tercer nivel en Harbin, China. Se centró en evaluar cómo las características de la personalidad, el compromiso organizacional y otros factores demográficos afectan el vínculo entre la motivación de logro y el rendimiento laboral. Los resultados del estudio revelaron que la motivación de logro tiene una significativa influencia directa en el rendimiento laboral de los médicos ($\beta=0.43$, $p<0.001$) y que el compromiso organizacional actúa como un mediador parcial en esta relación ($\beta=0.64$, $p<0.001$). Se pudo constatar que las características de personalidad, en particular la amabilidad y la conciencia, moderan la interacción mediada entre la motivación de logro y el desempeño laboral, evidenciando que estas dimensiones de la personalidad pueden fortalecer o debilitar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral ($\beta=-0.07$, $p<0.001$; $\beta=-0.06$, $p<0.001$). El análisis evidenció que los médicos con niveles de amabilidad y conciencia presentan un mayor rendimiento laboral en el momento en que su compromiso organizacional es elevado. Esto postula que las características de personalidad influyen en la percepción y respuesta de los médicos a las exigencias organizacionales, lo que afecta directamente su habilidad para traducir la motivación de lograr en resultados laborales efectivos. Por el contrario, las dimensiones de personalidad como el neuroticismo, la extraversión y la apertura no mostraron un efecto moderador significativo en esta relación, lo que indica que estas características pueden no ser tan influyentes en el contexto laboral de los médicos. El estudio propone que los gestores hospitalarios se enfoquen en fomentar un entorno de trabajo que fomente el compromiso organizacional, especialmente entre aquellos médicos que exhiben rasgos de personalidad asociados con elevados niveles de amabilidad y conciencia. La creación de un ambiente laboral favorable y la formación en planificación de carrera podrían mejorar el compromiso organizacional y, consecuentemente, el rendimiento laboral.

Así también, Akyurt (2021) llevó a cabo una investigación rigurosa con el propósito de examinar la correlación existente entre la satisfacción laboral y el estrés experimentado por profesionales de la radiología, en función de diversos factores sociodemográficos y riesgos ocupacionales. Este estudio transversal

abarcó a 207 especialistas de radiología de tres hospitales de Estambul, quienes fueron evaluados mediante la utilización del Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) y la Escala de Estrés Percibido (PSS). Los resultados del análisis multivariado revelaron una mayor antigüedad en la práctica profesional (B: 4.80, IC del 95%: -7.26 a -2.47), la incomodidad asociada al trabajo en un ambiente con exposición a radiación (B: 6.30, IC del 95%: -9.62 a -2.61), y el uso de transporte público para trasladarse al trabajo (B: 3.62, IC del 95%: -6.53 a -1.03) como indicadores significativos. A pesar de ello, la disponibilidad de tiempo para descansos (B: 8.54, IC del 95%: 4.63–12.14) y el seguimiento continuo de la literatura científica (B: 8.32, IC del 95%: 3.37–12.89) se asociaron de manera positiva con niveles más altos de satisfacción laboral. Se evidenció una correlación negativa y estadísticamente significativa entre el estrés experimentado y la satisfacción laboral, señalando que un incremento en los niveles de estrés se traduce en una disminución en la satisfacción laboral. Estos resultados muestran la necesidad imperiosa de implementar estrategias que incluyan la educación continua, la formación en servicio y la actualización periódica de conocimientos, con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral entre los técnicos de radiología. La investigación también recalca la importancia de equilibrar la carga de trabajo, los ingresos y garantizar un entorno laboral seguro como medidas fundamentales para fomentar un entorno laboral más satisfactorio y reducir el impacto negativo del estrés percibido en estos profesionales de la salud.

Por consiguiente, Rojas (2020) llevó a cabo un estudio minucioso con el objetivo de explorar la conexión entre los estilos de liderazgo adoptados por los gerentes —específicamente, los estilos transformacionales, transaccional y *laissez-faire*— y la satisfacción laboral experimentada por los tecnólogos en áreas de imágenes por resonancia magnética (RM). La investigación se fundamentó en una muestra aleatoria de 10,000 miembros de la Sociedad Estadounidense de Tecnólogos Radiológicos acreditados en RM, a quienes se les realizó una encuesta compuesta por dos instrumentos metodológicamente rigurosos y validados: la Encuesta de Liderazgo de Vannsimpco y la Encuesta de Satisfacción Laboral. Los resultados del estudio revelaron que los gerentes de RM mostraron los tres estilos

de liderazgo mencionados, mientras que los tecnólogos reportaron niveles moderados de satisfacción laboral. Los análisis estadísticos llevados a cabo a través de la utilización de coeficientes de correlación de Pearson, revelaron que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional mantuvieron correlaciones positivas significativas con la satisfacción laboral general, evidenciando tamaños de efecto robustos. Por el contrario, se halló una conexión negativa significativa entre el estilo de liderazgo laissez-faire y la satisfacción laboral, aunque con un tamaño de impacto menos pronunciado. Además, se encontraron diferencias positivas entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional y la satisfacción laboral, como la supervisión, las recompensas contingentes, la naturaleza del trabajo y la comunicación, con tamaños de efecto que variaron de moderados a grandes. Por el contrario, las aptitudes relacionadas con el liderazgo laissez-faire tuvieron relaciones negativas significativas con las dimensiones de supervisión, recompensas contingentes y comunicación, sin hallar una conexión significativa con la naturaleza del trabajo. Este estudio concluye que la aplicación de estilos de liderazgo transformacional y transaccional es esencial para fomentar una mayor satisfacción laboral entre los tecnólogos de RM, lo que podría traducirse en un rendimiento laboral optimizado y una mejora en la calidad de la atención al paciente. Estos resultados demuestran la importancia de seleccionar y formar líderes con capacidades en estos estilos de liderazgo para gestionar eficazmente los departamentos de RM.

En el caso de Kang et al. (2019) llevaron a cabo un análisis con el propósito de examinar minuciosamente la influencia de la cultura organizacional, el liderazgo y el compromiso organizacional en la satisfacción laboral de los tecnólogos en radiología empleados en hospitales de Busan. La investigación, que se fundamentó en encuestas, incluyó una muestra de tecnólogos en radiología de diversas instituciones hospitalarias de primer, segundo y tercer nivel, lo que permitió una comparativa sólida entre diferentes entornos organizacionales. Los resultados obtenidos revelaron que los expertos en radiología en hospitales universitarios de tercer nivel presentaron niveles significativamente superiores en la cultura organizacional, compromiso organizacional y satisfacción laboral en comparación

con sus pares de instituciones de mayor jerarquía ($p<0.05$ y $p<0.001$). Asimismo, los análisis indicaron que los tecnólogos que no habían experimentado cambios laborales recientes mostraban un mayor nivel de compromiso organizacional, lo cual se correlacionaba de manera positiva con una mayor satisfacción laboral y una mayor percepción de efectividad organizacional ($p<0.05$). En particular, los especialistas del departamento de medicina nuclear han reportado niveles de satisfacción laboral significativamente superiores en comparación con otros departamentos, lo cual también resultó estadísticamente significativo ($p<0.05$). A través de un análisis de regresión jerárquica, se constató que el compromiso organizacional fue el factor más influyente en la satisfacción laboral, con un impacto significativo ($\beta=0.564$, $p<0.001$). Los resultados obtenidos sugieren la relevancia crucial del compromiso organizacional como el factor fundamental de la satisfacción laboral en este colectivo profesional. El estudio sostiene que la optimización de la cultura organizacional y el fortalecimiento del liderazgo en las instituciones hospitalarias son estrategias fundamentales para incrementar la satisfacción laboral, lo cual podría resultar en mejoras en la calidad del servicio y en la eficiencia operativa de los hospitales. Los resultados obtenidos no solo proporcionan una base empírica para la implementación de políticas enfocadas en mejorar el entorno laboral de los especialistas en radiología, sino que también abren la puerta a futuras investigaciones que profundicen en la interacción entre estos factores organizacionales y su impacto en el desempeño clínico.

Antecedentes Nacionales

Para Paucar, (2021) tuvo como finalidad conocer la motivación y el resarcimiento de profesionales en radioscopia en un centro hospitalario del Callao, 2021. Se elaboró una investigación cuantitativa por medio de un sondeo fundamentado en el Nivel de Motivación para el trabajo (R-MAWS) elaborada por Gagné y dirigida a un ejemplar de 21 participantes. Los hallazgos, para la categoría de motivación fue del 71,4% (catalogado como superior). Examinando los componentes se percibieron desmotivación en el rango mínimo (85,7%), ordenación exterior en el rango medio (47,61%), ordenación alojada (76,21%) y ordenación detallada (90,51%) y la motivación exclusiva (85,71%) se hallaban en

niveles superiores. Con respecto al regocijo sindical, fue del 38,1%. Al examinar los componentes, la satisfacción con la inspección con el encargo fue del 42,9%, la satisfacción con el ambiente material fue del 23,8%, la satisfacción con el encargo percibido fue del 14,3%, la satisfacción exclusiva con el cargo fue del 71,4% y la satisfacción con la colaboración fue del 57,2%. Se concluyó de acuerdo al coeficiente rho de Spearman (0,725), esta investigación halló una correlación afirmativa y característica entre la motivación y la satisfacción sindical de los profesionales de radioscopia en centros hospitalarios de la zona del Callao en el año 2021.

Seguido, Dávila y Agüero (2021), tuvieron el objetivo de esta investigación medir la relación existente entre las variables motivación, satisfacción laboral, y el desempeño de los empleados en el cargo, durante la pandemia Covid-19, en la ciudad Lima, Perú. La metodología que se empleó en la investigación fue descriptiva, con diseño no experimental correlacional. La población estuvo conformada por 983 trabajadores, y como muestra representativa se encuestaron a 460 empleados y sus supervisores del sector público y privado de la ciudad Lima. En los resultados, se halló que la motivación, la satisfacción y el desempeño laboral tienen una relación positiva; dicha relación positiva se presenta en niveles moderados, posiblemente dada la presencia de múltiples variables que pudieran incidir en el desempeño laboral propio de las complejidades socioeconómicas de la pandemia Covid-19. Se concluyó que, se encontraron leves o moderadas relaciones positivos entre las variables motivación y la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados, en la cual por cada cambio en una unidad en el nivel de satisfacción y en el nivel de motivación se producirá un incremento del 0,373 y 0,45, respectivamente, en el nivel del desempeño laboral.

En el caso de, Tavalera et al., (2021) tuvieron como objetivo determinar la relación del papel de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno. El estudio fue descriptivo, transversal, realizado en una población de 76 trabajadores. En los resultados, se halló que los trabajadores se encuentran medianamente motivados (98.7%), en su dimensión

extrínseco (higiénico) la mayor proporción se encuentra medianamente motivados (75,0%), así mismo en la dimensión intrínseco (motivacional) los trabajadores están medianamente motivados (93,4%). Los trabajadores presentan regular satisfacción laboral (38,2%), los componentes con mayor promedio fueron; condición laboral (26,36), relaciones humanas (24,72), comunicación (24,73) y puesto laboral (20,72), mientras aquellos promedios vinculados a parcial insatisfacción laboral son remuneraciones y beneficios laborales (20,96), supervisión (22,68) y promoción y capacitación (26,73). Se concluye que existe correlación positiva débil entre la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores. Se concluyó que, existe una correlación lineal débil entre la motivación y la satisfacción laboral, con un R de Pearson ($r= 0,167$).

Y finalmente se ha considerado la investigación de Guzmán-Narciso et al. (2020) llevaron a cabo una investigación minuciosa con el propósito de determinar la correlación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos especializados en radiología en dos hospitales de alta complejidad de Lima, Perú: el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM) y el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen (HNGAI), ambos pertenecientes al Seguro Social de Salud (EsSalud). El estudio, con un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional, abarcó una muestra de 64 tecnólogos médicos, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple, a partir de una población total de 77 profesionales. Se utilizó el "Test de evaluación de factores motivacionales" de Frederick Herzberg, el cual mide tanto factores motivacionales intrínsecos como extrínsecos, y la "Ficha de Evaluación del Desempeño Laboral", instrumento oficial de EsSalud, validado y aprobado para su uso mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva No 1046-PE-EsSalud-2004. Los resultados mostraron que los factores motivacionales más sobresalientes entre los tecnólogos médicos fueron el crecimiento profesional (media: 9.015, DE: 1.923), las relaciones interpersonales con compañeros de trabajo (media: 8.812, DE: 2.259), la sensación de logro (media: 8.406, DE: 2.060) y la seguridad laboral (media: 8.203, DE: 2.520). Estos factores fueron considerados esenciales por los

participantes, independientemente del hospital o tipo de contrato. La mayoría de los tecnólogos médicos fueron evaluados como "muy buenos" (64.06%), seguidos por "buenos" (28.13%) y un menor porcentaje como "regulares" (7.81%) en lo que respecta al rendimiento laboral. No se registraron estudios de desempeño "malo". El análisis estadístico, basado en la correlación de Pearson, evidenció una correlación positiva significativa entre la seguridad laboral y el desempeño laboral ($r=0.2511$, $p=0.04$), lo cual indica que una mayor percepción de seguridad en el empleo se traduce en un mejor desempeño. En adición, se constató una correlación negativa significativa entre las relaciones con el líder y el desempeño laboral ($r=-0.2508$, $p=0.04$), señalando que una mayor preocupación por las relaciones con la supervisión podría estar vinculada con un rendimiento laboral inferior. El estudio concluye que los factores de seguridad laboral y las relaciones con el jefe desempeñan un papel determinante en la mejora o detrimento del rendimiento laboral de los tecnólogos médicos en radiología. La investigación recalca la importancia de establecer políticas que fortalezcan la estabilidad laboral y promuevan un entorno de trabajo saludable, donde las relaciones interpersonales con la supervisión sean constructivas y no generen estrés adicional.

Seguido se presenta la fundamentación científica, que inicia con la variable motivación laboral, que de acuerdo con Chong y Gagné (2019) expresan que la motivación laboral se define como un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como fuera del individuo, y que inician un comportamiento relacionado con el trabajo, determinando su forma, dirección, intensidad y duración. Esta motivación es esencial en el comportamiento organizacional, influyendo directamente en los resultados tanto organizacionales como en el bienestar personal.

Latham y Ernst (2006) definen que la motivación laboral en las organizaciones es un proceso psicológico que surge de la interacción recíproca entre el individuo y su entorno. Este proceso tiene un impacto negativo en las decisiones, el esfuerzo y la persistencia del individuo en su trabajo, siendo un factor clave para el rendimiento organizacional y la satisfacción laboral.

Knippenberg (2000) postula que la motivación laboral se define como la disposición de un individuo a dedicar su labor en beneficio del colectivo, a través de la identificación organizacional y los procedimientos de categorización social. Esta motivación se relaciona de manera positiva con el rendimiento en las tareas y en el entorno organizacional, especialmente cuando la identidad social es relevante y el rendimiento se aprecia en el interés del grupo u organización.

Chiavenato, (2017) la motivación es el resultado de la interacción entre las personas en su medio además añade que los proceso afectan la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que una persona ejecuta para lograr un objetivo

Así mismo Chiavenato (2017) define la motivación como la capacidad de un individuo para ejercer un esfuerzo consistente hacia el logro de objetivos institucionales, es el nivel de destreza considerando la motivación como la fuerza que estimula y guía el comportamiento humano.

la motivación es el resultado de la interacción entre las personas en su medio además añade que los proceso afectan la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que una persona ejecuta para lograr un objetivo (Robbins, 2017)

Las dimensiones, de acuerdo con Dysvik y Kuvaas (2012), la motivación laboral se define como un conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a los empleados a comprometerse y desempeñar sus tareas de manera efectiva en un entorno organizacional. la motivación laboral no se compone de motivadores intrínsecos y extrínsecos, quienes interactúan de manera compleja para influir en el comportamiento laboral. De acuerdo con lo expuesto, la motivación laboral se compone de motivadores intrínsecos, extrínsecos y objetivos de alcanzar.

La dimensión uno, los factores intrínsecos se refieren al interés y disfrute de llevar a cabo una tarea sin necesidad de recompensas externas. De acuerdo con la teoría de la autodeterminación (Self-Determination Theory, SDT), la motivación intrínseca se produce al participar en actividades satisfactorias, atractivas y alineadas con sus valores personales. En el ámbito laboral, los trabajadores intrínsecamente motivados se comprometen con su labor debido a su placentero y gratificante en sí mismos, sin necesidad de incentivos externos.

Está compuesto por los indicadores; interés personal, el grado en el que los profesionales del ámbito tecnológico encuentran su labor interesante y desafiante. Satisfacción en la Tarea, la ejecución de las tareas laborales propicia una sensación de éxito y realización personal. Y la autonomía Percibida, los tecnólogos tienen una percepción de su capacidad para tomar decisiones y controlar sus actividades laborales.

La dimensión dos, los factores extrínsecos son aquellos que impulsan a los empleados a través de recompensas externas, tales como incentivos financieros, reconocimiento por parte de superiores y otros beneficios tangibles. A diferencia de la motivación intrínseca, la motivación extrínseca se centra en los resultados de la actividad más que en la propia actividad. De acuerdo con la teoría de la determinación, este tipo de motivación puede ser efectiva en ciertas circunstancias, no obstante, resulta menos sostenible a largo plazo en comparación con la motivación intrínseca.

Está compuesto por los indicadores; recompensas financieras, la relevancia que los especialistas tecnológicos otorgan a las compensaciones económicas en su motivación laboral. Reconocimiento Externo, dado que los tecnólogos se sienten motivados por el reconocimiento y la aprobación de sus compañeros y superiores. Y condiciones Laborales, las condiciones físicas y el entorno laboral influyen en la motivación de los empleados.

La tercera dimensión, objetivos de logro, los propósitos de alcanzar se refieren a las metas establecidas por los individuos en relación a su desarrollo y desarrollo de habilidades. De acuerdo con el modelo de metas de logro (Achievement Goal Theory), los objetivos se dividen entre enfoque hacia la maestría (MAP) y enfoque hacia el rendimiento (PAP). Los individuos que se centran en la maestría están motivados por el deseo de desarrollar habilidades y competencias personales, mientras que aquellos que se centran en el rendimiento se preocupan por demostrar su competencia en comparación con otros.

Está compuesto por los indicadores, enfoque en la Maestría, los tecnólogos están inclinados hacia el desarrollo de nuevas aptitudes y la mejora continua de su rendimiento. Enfoque en el Rendimiento, la inquietud de los expertos en tecnología

hacia la comparación con otros y la demostración de su habilidad en el ámbito laboral. Y evitación de la Incompetencia, los tecnólogos evitan situaciones en las que podrían parecer incompetentes o no cumplir con los estándares establecidos.

Para la variable, Satisfacción Laboral, de acuerdo con Robbins (2017) asegura que el resarcimiento sindical es el hallazgo de valorar la labor propia y la práctica laboral y se manifiesta en conductas positivas y disposiciones efectivas. Montes (2019) explica el resarcimiento gremial como una práctica agradable y efectiva consecuente de una labor representativa con retribuciones psico-económicas en un ámbito grato, en una organización atrayente. En cambio, Pareja (Pareja, 2022) asegura que el resarcimiento sindical es un compuesto de emociones y sensaciones que los empleados poseen hacia su labor, englobando apariencias tanto eficaces como negativas. Este concepto comprende sensaciones y, al igual que el primer concepto es más extenso que la explicación previa ya que considera que las sensaciones podrían ser eficaces (satisfechas) o negativas (insatisfechas).

Sacoto (2022) estima que el resarcimiento gremial es una conducta del trabajador hacia el trabajo. Este concepto destaca que el resarcimiento gremial es un criterio más que una sencilla sensación, ya que sugiere una conducta hacia la ocupación que comprende elementos cognitivos, emotivos y conductuales.

Reflexionando los conceptos previos y examinando sus semejanzas, a los resultados de esta investigación, el resarcimiento gremial se determina como lo afirmativo y se determina como un conjunto de constantes sensaciones tanto afectivos como negativas. Las actividades del trabajo y los requisitos en las que se efectuaron.

La satisfacción laboral se mide en base a las dimensiones, dimensión condiciones materiales, nivel de satisfacción remunerativa donde el resarcimiento retributivo surge como un factor crucial en la valoración total del resarcimiento gremial, siendo un figurativo exclusivamente asociado a la apreciación total del trabajador sobre su práctica en el ámbito laboral. Desde un punto de vista hipotética evolucionada en la gestión de los bienes humanos, la significancia del resarcimiento retributivo arraiga en su competencia para ejecutar como un señalador afectivo de

la evaluación personal que los trabajadores asignan a la responsabilidad percibida por sus empeños y aportaciones. (Fukuhara, 2022)

La retribución no solamente simbolizaba una herramienta material para examinar y renumerar el rendimiento, sino que además se entrecruza con la imparcialidad percibida y las perspectivas individuales en correlación con el mercado gremial.

(Montoya, 2021) Su impresión en el resarcimiento gremial se expresa en la medida en que una retribución equitativa y rivalizante no solo fortifica la responsabilidad y la motivación, sino que además colabora a la contención del intelecto, constituyendo así un vínculo directo entre la dirección salarial de la empresa y la innovación de un ambiente laboral placentero y sustentable. (Acosta, 2018)

La satisfacción por las instalaciones, la significación del bienestar en el ámbito laboral se sitúa como un componente elemental en la gestión actual de bienes humanos, ejerciendo una función importante como señalizador decisivo del resarcimiento gremial. (Escobar-Galindo, 2020) la usabilidad y el planteamiento ambiental han brotado como métodos tácticos para mejorar el ambiente laboral, admitiendo que un área de trabajo confortable y apropiadamente conformado, no solamente fomenta el beneficio físico, sino que además impresiona directamente en la salubridad emotiva y el rendimiento de los trabajadores.

El confort, comprendido como la afectividad entre el encere, la inspiración, la temperatura y la capacitación espacial, no solo aminora los posibles peligros de salubridad ocupacional, sino que además refuerza el entendimiento de propiedad y responsabilidad de los trabajadores hacia la empresa. (Mejias-Herrera, 2018) Esta perspectiva dinámica hacia el confort en el ambiente laboral muestra un entendimiento sofisticado de la correlación inherente en el bienestar físico y emotivo de los trabajadores, afianzándose como un indicativo provechoso de la satisfacción gremial en ambientes empresariales conservadores. (Madriz-Quirós, 2021)

La dimensión relaciones humanas, nivel de satisfacción Grupal abarca la apreciación particular acerca de la satisfacción en equipo surge como un elemento primordial en la valoración de la satisfacción laboral en ambientes empresariales. Esta teoría particular complicado se concentra en la competencia del sujeto para interiorizar y deliberar sobre el escalón del tema y el enlace experimentado dentro de su equipo de trabajo. Se reflexiona que el grado de apreciación individual acerca del resarcimiento laboral, de modo que la confluencia entre la experiencia individual y la dinámica común en el ambiente laboral. (Paravic, 2022)

Esta perspectiva hipotética moderna considera la significancia de no solo valorizar la satisfacción particular, sino que además de situarla dentro del cuadro comunitario de la empresa. La competencia de un trabajador para observar y evaluar la adhesión, el soporte recíproco y la eficiencia del grupo cooperan a la creación de una valorización global de su satisfacción laboral, interviniendo en su responsabilidad, rendimiento y bienestar grupal en el ambiente laboral. (Delgado-Bello, 2022)

El nivel de satisfacción personal, en el ambiente de la administración de bienes humanos, el “grado de satisfacción particular” surge como un señalizador ejemplar del “resarcimiento gremial”, señalando la dificultad esencial de la relación psicológica entre el trabajador y su ambiente laboral. (Muñoz-Palomar, 2022) Esta idea se empapa en los abismos personales del trabajador y las dinámicas institucionales de igualdad y verificación, constituyen el lienzo de la base del grado de resarcimiento particular. (Holguin, 2020)

Esta opinión, frecuentemente oscurecido por la simpleza aparente de su designación, engloba un estructurado enmarañado de variables mentales y emotivas que concurren en la proyección de una vivencia laboral rebosante. (Zamora, 2019) En última súplica, aproxima e interpretar el grado de satisfacción particular se establece como una organización de mera significancia para los directores de bienes humanos, así pues, su interpretación táctica implica la capacidad de maximizar no solo la contención y la responsabilidad del intelecto, sino que además la eficiencia. (Cabanilla, 2022)

Este tema, labrado por la armonía peculiar de apreciación, tasación esencial y objetivos individuales, se alza como la roca oblicua que conforma la diversidad relativa a la “Satisfacción gremial”. Esta señal, calificada por su esencia peculiar y personal, traza la complicada trama de la psicodinámica sindical, englobando tanto la naturaleza placentera como las valorativas del trabajador en su práctica laboral. (Estrada, 2021)

En este contexto, el “Grado de satisfacción personal” se expresa como una composición particular que vincula las diversas afinaciones de la creación individual, la evaluación del ambiente laboral y la perspectiva de remuneraciones físicas y no físicas.

La dimensión Desempeño y jefatura, la tasa de retención comprende la contención del intelecto humano, en el entorno de la gestión de bienes humanos, se alza como pirómetro importante de la salubridad empresarial, mostrando el talento peculiar de una compañía para atraer y conservar a trabajadores potencialmente expertos y apreciados. Esta rareza, íntimamente conectado al complicado argumento de la satisfacción gremial, viene una señalización particular de la fuerza del vínculo entre el cooperante y la empresa. (Pino, 2020)

La retención del talento humano no se limita a la permanencia física del trabajador dentro de la organización sino que también implica las dimensiones que se encapsulan la atención emocional y cognitiva donde se vislumbran los valores corporativos y la percepción del entorno laboral además influye en el desarrollo crucial de la empresa Vera Barbosa 2019 señala que este indicador se encuentra plagado de matices subjetivos y de complejos cognitivos Además Revela la complejidad que posee la atención del capital humano delineando así Un escenario donde la satisfacción laboral opera como precursora y manifiesta una retención sostenible y estratégica del capital humano fundamentada en el engranaje favorable entre las expectativas personales y las políticas de gestión de los recursos humanos (Achanccaray, 2018)

La satisfacción del trabajador con la organización, en el contexto de la satisfacción laboral, se puede conceptualizar como un fenómeno multidimensional

que va más allá de la mera complacencia con las condiciones de trabajo superficiales. (Barría-González, 2021) Se trata de la percepción subjetiva y profunda del empleado sobre la satisfacción del colaborador en el lugar donde trabaja y el contexto de satisfacción laboral se conceptualiza como fenómeno multidimensional que trasciende la complacencia de las condiciones de trabajo (Barría-González, 2021) Consiste en una percepción subjetiva del trabajador sobre la congruencia entre sus pretensiones personales los valores de la organización y la realidad del medio laboral en tal sentido la satisfacción del colaborador en la organización no solo implica la percepción de factores tangibles como podrían ser el salario y los beneficios sino que además la alineación con la cultura corporativa Por consiguiente el propósito y la percepción de oportunidades del desarrollo profesional (Guzmán-Narciso, 2020) Este enfoque es menos convencional además reconoce que la satisfacción laboral es un complejo Dinámico Alimentado por elementos intangibles dentro de los cuales podemos destacar la autenticidad de la comunicación organizativa así como también la justicia organizativa la toma de decisiones y la equidad los cuales influyen significativamente en el compromiso y la retención del talento (Rodríguez L. , 2020)

La **motivación y satisfacción laboral**, es importante reconocer que los colaboradores interactúan en espacio laboral durante un lapso de tiempo extenso dentro de la empresa, destacando la influencia significativa en el contexto organizacional incide en la calidad de vida el rendimiento de los colaboradores, sienten pertinente destacar la relevancia de generar las condiciones propicias para la organización (Armstrong, 2019)

La relevancia de estos conceptos dentro del ámbito organizacional, tanto a nivel privado como estatal, se debe a la necesidad de preservar el medio ambiente, y promover la productividad nacional. (Casos, 2019), en estas instancias tienen la obligación de mantener en ambiente condiciones laborales óptimas, ello implica incidir en la motivación y la satisfacción del trabajador. Esto relevante en diferentes contextos de trabajo y en marcos sociales contemporáneos.

Para Robbins, (2017) la satisfacción laboral está conformada por dimensiones, dentro de ellos están los aspectos afectivos, cognitivos y los comportamientos asociados al trabajo el medio laboral, los compañeros de trabajo, los administrativos la organización en su conjunto, este autor destaca el interés particular ver a la satisfacción en el trabajo como las interacciones, sensaciones y sentimientos de los miembros de la empresa, hacia sus responsabilidades laborales, por ello Vigo (2022) concluye que la satisfacción laboral, es la percepción que las personas tienen sobre su trabajo, se basa en sus emociones y pensamientos que influyen en las actitudes y conductas de trabajo.

La justificación de la investigación, desde su aporte social, será importante ante las instituciones, ya que la satisfacción laboral es de un campo de interés cada vez más creciente por quienes están vinculados a la actitud de gestión del potencial humano, ya que resulta un buen indicador del funcionamiento organizacional y mejorar calidad de vida en las organizaciones conjuntamente con el rendimiento laboral y la cultura organizacional, expresan el grado de efectividad alcanzado por la institución y su diagnóstico permite tomar decisiones con respecto a las políticas y planes institucionales. Todo ello es importante en las organizaciones ya que se puede identificar el nivel de motivación en sus trabajadores, con lo cual se logran las metas de la institución, dichos aspectos pueden ser evidenciados a través del presente estudio. En cuanto a la justificación Práctica Permitirá conocer cuáles son los niveles de satisfacción en los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo, así como reconocer el nivel de motivación que tienen para desempeñar sus funciones, y así poder determinar la relación entre la satisfacción y la motivación en los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo. Así mismo en la justificación Teórica Todas estas investigaciones se relacionan con los resultados obtenidos en el presente estudio, por lo cual se hace contraste con las teorías de la satisfacción laboral y motivación que se sustenta en base a la comprobación empírica, así mismo los resultados servirán de base y apoyo para futuras investigaciones del área organizacional y también serán útiles a los directivos para

que puedan tomar decisiones respecto a la satisfacción laboral de sus trabajadores y su nivel de motivación para el desempeño de sus funciones.

A nivel internacional, los cambios en la economía han impactado la vida laboral, especialmente en la medida que se incorporan más profesionales. Se estima que solo el 15% de los trabajadores tienen una perspectiva positiva sobre las empresas o instituciones donde trabajan, mientras que la mayoría mantiene una percepción pesimista. (ESAN, 2019) Hace dos años, los líderes de departamentos y gerentes comenzaron a tomar decisiones para motivar a los colaboradores, pero este impulso ha disminuido debido a la pandemia. Las cifras actuales indican no solo desmotivación, sino también un rendimiento sin expectativas y un desempeño inadecuado por parte de los colaboradores. (Adan-Gallo, 2022)

En el ámbito peruano, se registra un índice de rotación de personal que alcanza, en promedio, el 20%. De acuerdo con una encuesta sobre satisfacción laboral realizada a cabo en el Perú en el año 2016, el 76% de los empleados en el país expresaron su falta de felicidad en el entorno laboral. Además, el 22% hace hincapié en la ausencia de desafíos en el trabajo, el 20% destaca inconvenientes en el ambiente laboral, el 19% hace mención a la carencia de un efectivo, el 10% opina que la institución no reconoce sus logros, el 12% señala bajos niveles de remuneración, otro 10% sostiene que no tiene la posibilidad de aportar nuevas ideas, y el 7% subraya la escasez de oportunidades de ascenso. (Saavedra, 2020)

Es esencial que los recién nombrados gestores, líderes y gerentes tengan un profundo entendimiento de la satisfacción laboral en todos los sectores de la empresa, dado que esto evidencia la conexión de los empleados con la organización. (Barreto-Granda, 2020) La insatisfacción puede ser un indicador de riesgo que afecta directamente la productividad y la conexión de la organización con su personal. La satisfacción laboral implica la identificación de que un colaborador se siente al desempeñar sus tareas diarias. (Delgado, 2020)

Es esencial considerar que la satisfacción laboral, resultado de la evaluación de los trabajadores sobre su situación en la organización, está influenciada directamente por la motivación hacia el desempeño de sus funciones y el clima laboral. (Calle, 2021) Por lo tanto, fomentar un ambiente de trabajo positivo, donde

los colaboradores se sientan que se atienden sus necesidades, puede aumentar la motivación y generar una actitud más positiva hacia la organización, lo cual se traducirá en un mejor rendimiento. (Rico-Pérez, 2020)

Esta investigación se realiza debido a la percepción de desmotivación e insatisfacción laboral en más de la mitad del personal, con el objetivo de comprender la motivación y satisfacción laboral de los trabajadores tecnológicos médicos del área de radiología del Hospital Belén de Trujillo. Una vez conocidos los resultados, la organización podrá implementar medidas que favorezcan el bienestar general.

Es fundamental comprender que cada colaborador, con características y condiciones sociales únicas, necesita niveles de impulso personal para alcanzar sus metas. Mejorar la motivación en los empleados conlleva beneficios a largo plazo en términos de productividad, compromiso e identificación con la organización. En este contexto pretendemos resolver el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación se da entre la motivación y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo?

La conceptualización y operacionalización de las variables, para la variable: Motivación desde su definición conceptual, la capacidad de una persona para llevar a cabo un esfuerzo sostenido con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales se define como el nivel de habilidad, tomando en cuenta la motivación como la fuerza que impulsa, orienta y canaliza la conducta humana. (Chiavenato, 2017). En cuanto a la definición operacional la dimensión de Motivación se medirá a través de factores intrínsecos y factores extrínsecos a través de sus indicadores mediante la escala de medición Likert.

En cuanto a la Variable: Satisfacción laboral tiene como definición conceptual a Robbins, (2017) asevera que la satisfacción laboral es el resultado de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral, manifestándose como una actitud positiva o estado emocional. De finición operacional La dimensión de Satisfacción de Condiciones materiales, Relaciones Humanas y Desempeño y jefatura, serán medidos a través de sus indicadores mediante la escala de medición Likert.

La hipótesis se tiene H1: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo. Y H0: No existe relación la motivación y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo.

Los objetivos de la investigación, el objetivo general, determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo. Asimismo, los objetivos específicos: Determinar la relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo. Determinar la relación entre los factores extrínsecos y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo. Determinar la relación entre los objetivos de logro y satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo.

Metodología

De acuerdo al tipo y diseño de investigación, el tipo de investigación, según su finalidad: Esta investigación es de tipo aplicada, ya que busca generar conocimiento relevante sobre la motivación y satisfacción laboral de los tecnólogos médicos en el área de radiología del Hospital Belén de Trujillo, con el fin de aplicar estos hallazgos en la mejora de su entorno laboral. (Zúñiga et al., 2023). Según su alcance, el estudio tiene un alcance correlacional, dado que pretende explorar y analizar la relación existente entre sobre la motivación y satisfacción laboral de los tecnólogos médicos en el área de radiología del Hospital Belén de Trujillo. (Medina et al., 2023)

EL diseño de investigación, según diseño, la investigación se centra en un diseño no experimental, ya que no se manipularán las variables de estudio; es decir, se observará la relación entre la satisfacción laboral y la motivación de manera natural entre los tecnólogos médicos del área de radiología del Hospital Belén de Trujillo (Ñaupas et al., 2023). Según el tiempo, el análisis es transversal, ya que la recopilación de datos se llevará a cabo en un único instante temporal. Se trata de un enfoque retrospectivo, ya que se recolectarán datos a partir de experiencias y situaciones previas vivenciadas por los expertos de la muestra durante el lapso comprendido entre enero y julio de 2024 (Jiménez et al., 2023).

La población, según Kerlinger (2018), la población se define como el conjunto total de casos que comparten particularidades específicas y cumplen con los criterios establecidos para el análisis. En el marco de la presente investigación, la población de estudio se compone de 30 especialistas médicos pertenecientes a la Unidad de Radiología del Hospital Belén de Trujillo.

Criterios de inclusión: Se incluirán en el estudio todos los expertos médicos del área de radiología del Hospital Belén de Trujillo que presten servicios en el centro hospitalario durante el lapso comprendido entre enero y julio de 2024, y que expresen su disposición a participar en la investigación. **Criterios de exclusión:** Se excluirán de la investigación aquellos expertos médicos del área de radiología del Hospital Belén de Trujillo que, a pesar del período de servicio establecido, no deseen participar en la investigación.

Para la muestra, se empleará una muestra censal por conveniencia, la cual incluirá al total de los trabajadores de la Unidad de Radiología del Hospital Belén de Trujillo, compuesta por un total de 30 tecnólogos médicos. La presente decisión se fundamenta en el concepto de muestra censal, tal como lo define Hernández Sampieri (2018), el cual considera a todas las unidades de análisis dentro del universo de estudio. La decisión de trabajar con todos los empleados se debe a la manejabilidad del número de sujetos, lo que permite una cobertura completa del fenómeno en estudio.

Las técnicas e instrumentos de investigación, Según Pereyra (2020), instrumentos de Motivación y satisfacción laboral son mejores aplicarlos en estudios sociales. El instrumento que se usa con esta técnica, es el cuestionario o test que está sujeto a confiabilidad estadística y a validez. Cuestionario politómico: responde a preguntas Cerradas (de marcar) basado en escala de Likert: siendo esta de escala de importancia.

En el presente estudio de investigación se empleará la técnica de la Encuesta, la cual permitirá la recolección de datos directamente con la población objetiva mediante cuestionarios estructurados. Para medir la motivación laboral, se usará una Escala de Evaluación de Factores Intrínsecos, Extrínsecos y Objetivos de Logro en la radiología. Este instrumento se basa en la teoría de la motivación-higiene de Herzberg y fue creado inicialmente por Dysvik y Kuvaas en 2012. A continuación, ha sido adaptado y confirmado para su aplicación en el contexto de los especialistas en radiología.

El instrumento está compuesto por 9 ítems que mide tres dimensiones claves: Factores intrínsecos (ítem 1 al 3), Factores extrínsecos (Ítem de 4 al 6) y los

objetivos de logro (Ítems 7 al 9). Cada pregunta cuenta con cinco opciones de respuesta: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Las cuales se clasifican en una de 5 a 1 respectivamente

Este enfoque permite una evaluación minuciosa de la motivación laboral, lo que permite la identificación de áreas de mejora y fortalezas en el entorno laboral de los tecnólogos de radiología. Al emplear esta herramienta, se persigue obtener una comprensión completa de los factores que motivan a los expertos en radiología y cómo estos factores influyen en su desempeño, lo que posibilita la implementación de estrategias eficaces para mejorar el rendimiento en el ámbito hospitalario.

Para elaborar este informe de investigación, se utilizará en primer lugar un instrumento que facilite la evaluación del estado actual de la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo. Esto se logrará mediante un cuestionario compuesto por 12 ítems de escala ordinal tipo Likert, agrupándoseles para medir las dimensiones correspondientes y estandarizado para su aplicación y sometido a pruebas para verificar su nivel de confiabilidad. De este modo, para medir la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo, se administrará dicho cuestionario al profesional seleccionado.

En este contexto, Hernández Sampieri (2018) destaca que la utilización de cuestionarios como técnica de recopilación de datos refleja de manera evidente la disposición física y virtual de los individuos, insertándose en un contexto de estudio social.

La obtención de información se llevará a cabo mediante la implementación de un formulario, el cual comprende una serie de preguntas vinculadas a las variables que se pretenden evaluar. Es crucial que estos formularios estén en sintonía con la problemática y las hipótesis de investigación.

La validez del instrumento de esta investigación se acotará en dos métodos: por medio de la validación medida por medios estadísticos, ya que se trata de medir la validez estadística de un cuestionario con dos variables cuantitativas, los métodos no paramétricos son útiles cuando no se cumplen los supuestos de los métodos

paramétricos, como la normalidad de los datos y la igualdad de varianzas. (Murillo, 2018) Por eso optaremos por el Coeficiente de Correlación de Spearman; toda vez que esta medida evalúa la relación monotónica (no necesariamente lineal) entre las dos variables que son tema de nuestro estudio (La satisfacción laboral y la motivación de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo).

Por medio de la validación a juicio de la experticia de profesionales, para Reyes (2019) la validez se refiere a la propiedad que asegura que cualquier herramienta debe evaluar con precisión lo que se ha propuesto medir, es decir, demostrar eficacia al obtener resultados relacionados con la capacidad, conducta, rendimiento u otros aspectos que se pretende evaluar y que necesariamente un ser humano experto debería valorar. En este contexto, se procederá a la validación del instrumento a través del juicio de expertos.

Para la Confiabilidad, en el marco de este estudio, se asume que el coeficiente alfa de Cronbach debe exceder el umbral mínimo aceptado de 0,70. Sin embargo, proponemos a nosotros mismos un criterio más estricto para esta investigación en particular, buscando un valor de alfa de Cronbach más elevado, como 0,80 o incluso 0,90.

La fórmula usada será:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

K: cantidad de ítems o preguntas

$\sum S_i^2$: Resultado de Sumar las varianzas de cada pregunta

S_t^2 : Las varianzas de cada pregunta

α : Alfa de Cronbach

Esta decisión se toma una vez que se logró definir la naturaleza operativa de la escala utilizada y después de establecer la confiabilidad deseada para las

mediciones, así como confirmar la interacción de las dimensiones de las variables mediante la aplicación del instrumento a los trabajadores del Área de Radiología del Hospital Belén y el análisis de los datos resultantes. Será fundamental tener en cuenta que la interpretación del valor de Alfa de Cronbach llevándolo a cabo en el contexto específico de esta investigación y las características particulares de la escala de medición utilizada.

Tabla 1

Coefficientes de Alfa de Cronbach esperado en los instrumentos

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Satisfacción Laboral	> 0.800 – 0.900	12
Motivación	> 0.800 – 0.900	9

Los niveles de confianza mostrados serán consistentes tanto para la variable: Motivación, como para la variable: Satisfacción Laboral; con un coeficiente esperado mayor a 0.800 y 0.900 respectivamente, lo que demostrará fiabilidad para ambas los instrumentos que devienen de las variables.

En cuanto a los procesos que nos facilitaran el análisis y recolección de la información. En una primera instancia, realizaremos una coordinación con el encargado de la institución con el propósito de solicitar autorización para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos en una fecha específica, tras obtener el consentimiento informado. En este contexto, se procederá a implementar los cuestionarios a los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo que se presentarán personalmente para realizar tareas. La totalidad de este proceso se llevará a cabo de manera presencial, digitalizando el procedimiento mediante el uso de Google Forms, una herramienta en línea que posibilitará llegar a la totalidad de los colaboradores.

En cuanto a las *herramientas informáticas*: se hará uso del procesador de texto de Microsoft Word 2019 del paquete Ofimático de Microsoft Office 2019. Para el proceso estadísticos, se hará uso del paquete estadístico de IBM Corporation

refiriéndonos específicamente al Programa SPSS Versión 29. Para generar graficas que expongan visualmente y de forma llamativa los resultados en tablas de doble entrada y gráficos de barras y colores que rápidamente transmitan la idea a graficar, se hará uso del programa Microsoft Excel 2019 del paquete Ofimático de Microsoft Office 2019.

En cuanto a los *aspectos éticos de la investigación*: En términos de los aspectos éticos de este estudio, es crucial resaltar que se ha considerado el código de ética para la realización de investigaciones, el cual fue difundido y publicado por la Universidad San Pedro, y aprobado por Resolución de Rectorado N° 1045-2014 USP/R. (USP, 2014) Este código aborda los elementos contemplados en el proceso de investigación. En lo que respeta a los principios éticos, se ha garantizado en todo momento el respeto a la autonomía y el beneficio de los participantes, permitiéndoles decidir libremente su participación y priorizando en todo momento su bienestar.

En cuanto al *principio de transparencia*, esta investigación será de acceso abierto, facilitando su divulgación con el objetivo de posibilitar su reproducción y la consideración de los resultados para futuras investigaciones. En relación con las normas éticas, de acuerdo con el artículo cuarto de este código, se ha cumplido con la originalidad en la redacción del trabajo, incorporando todas las contribuciones y filtrando los datos a través de los estándares internacionales del estilo APA, adaptados a la herramienta de procesamiento de texto Microsoft Word Office versión 2019. Esto se ha hecho con el propósito de otorgar a cada autor citado el reconocimiento y mérito correspondientes por el contenido fiel a la intención de sus investigaciones. (USP, 2014)

Resultados

Tabla 2

Distribución de la satisfacción laboral en relación con la motivación laboral

		Satisfacción laboral						Total	
		Óptima		Regular		Pésima			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Motivación laboral	Alta	5	16.7%	5	16.7%	0	0.0%	10	33.3%
	Moderada	3	10.0%	12	40.0%	2	6.7%	17	56.7%
	Baja	0	0.0%	2	6.7%	1	3.3%	3	10.0%

La Tabla 1 expone la distribución de la satisfacción laboral óptima, regular y pésima en relación a los diversos niveles de motivación laboral alta, moderada y baja entre los tecnólogos médicos del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo. Se han examinado una totalidad de treinta individuos, y los resultados se presentan tanto en porcentajes como en frecuencias absolutas. El 16.7% de los tecnólogos médicos con alta motivación laboral reportó tener una satisfacción laboral óptima, mientras que el 16.7% señaló una satisfacción laboral regular. No se presentaron casos de mala satisfacción laboral en este grupo. Estos datos indican que los tecnólogos médicos con una alta motivación laboral tienen una mayor probabilidad de experimentar niveles más altos de satisfacción laboral, ya que ninguno de los participantes en este grupo reportó insatisfacción laboral. En lo que respecta a los tecnólogos médicos con motivación laboral moderada, el 10% reportó una satisfacción laboral óptima, el 40% indicó una satisfacción regular, y el 6.7% manifestó una satisfacción pésima. La mayor concentración de satisfacción en este grupo sostiene que, aunque la motivación moderada puede mantener la satisfacción en un nivel aceptable, no es suficiente para alcanzar una satisfacción óptima en la mayoría de los casos. La falta de satisfacción en este grupo indica un riesgo de insatisfacción asociado a niveles moderados de motivación. Para aquellos expertos en medicina con una baja motivación laboral, ninguno de ellos ha reportado una satisfacción laboral satisfactoria. El 6.7% indicó satisfacción regular, mientras que el 3.3% reportó una satisfacción desfavorable. La falta de satisfacción óptima y la presencia de satisfacción pésima en este grupo

refuerzan la idea de que la baja motivación laboral está estrechamente relacionada con la insatisfacción laboral.

Tabla 3

Distribución de la satisfacción laboral en relación con los factores intrínsecos

		Satisfacción laboral						Total	
		Óptima		Regular		Pésima			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Factores intrínsecos	Alta	5	16.7%	4	13.3%	0	0.0%	9	30.0%
	Moderada	2	6.7%	8	26.7%	1	3.3%	11	36.7%
	Baja	1	3.3%	7	23.3%	2	6.7%	10	33.3%

La Tabla 2 exhibe la distribución de la satisfacción laboral satisfactoria, regular y pésima en relación a los diversos niveles de factores intrínsecos alta, moderada y baja entre los tecnólogos médicos del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo. Entre los expertos en tecnología médica con altos niveles de factores intrínsecos, el 16.7% indicó tener una satisfacción laboral óptima, mientras que el 13.3% indicó una satisfacción laboral regular. No se presentaron casos de mala satisfacción laboral en este grupo. En el grupo con niveles moderados de factores intrínsecos, el 6.7% registró una satisfacción laboral satisfactoria, el 26.7% indicó una satisfacción habitual, y el 3.3% hizo hincapié en una satisfacción desfavorable. La concentración de satisfacción regular en este grupo sugiere que los factores intrínsecos moderados pueden mantener la satisfacción en un nivel aceptable en este grupo, aunque no siempre aseguran una satisfacción óptima. La ausencia de satisfacción excesiva indica que niveles moderados de factores intrínsecos podrían estar asociados con ciertos riesgos de insatisfacción. Según los tecnólogos médicos con bajos niveles de factores intrínsecos, solo el 3.3% reportó una satisfacción laboral óptima, mientras que el 23.3% indicó una satisfacción regular, y el 6.7% manifestó una satisfacción pésima. La baja proporción de satisfacción óptima y la mayor presencia de satisfacción regular y pésima en este grupo refuerzan la idea de que los bajos niveles de factores intrínsecos están estrechamente vinculados con una menor satisfacción laboral y un mayor riesgo de insatisfacción.

Tabla 4*Distribución de la satisfacción laboral en relación con los factores extrínsecos*

		Satisfacción laboral						Total	
		Optima		Regular		Pésima			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Factores extrínsecos	Alta	6	20.0%	6	20.0%	0	0.0%	12	40.0%
	Moderada	2	6.7%	6	20.0%	1	3.3%	9	30.0%
	Baja	0	0.0%	7	23.3%	2	6.7%	9	30.0%

La Tabla 3 ilustra la distribución de la satisfacción laboral satisfactoria, regular y pésima en relación con los diversos niveles de factores extrínsecos alta, moderada y baja entre los tecnólogos médicos del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo. Entre los expertos en tecnología médica con altos niveles de factores extrínsecos, el 20.0% indicó tener una satisfacción laboral satisfactoria, mientras que otro 20% indicó una satisfacción laboral regular. No se presentaron casos de mala satisfacción laboral en este grupo. Según estos resultados, altos niveles de factores extrínsecos están asociados con una mayor probabilidad de satisfacción laboral, especialmente en niveles óptimos y regulares. En el grupo con niveles moderados de factores extrínsecos, el 6.7% evidenció una satisfacción laboral satisfactoria, mientras que el 20.0% indicó una satisfacción regular, mientras que el 3.3% manifestó una satisfacción pésima. La concentración de satisfacción regular en este grupo sostiene que los factores extrínsecos moderados pueden mantener la satisfacción en un nivel aceptable, aunque no siempre garantizan una satisfacción óptima. La presencia de satisfacción excesiva indica un posible riesgo de insatisfacción asociado con niveles moderados de factores extrínsecos de satisfacción. Para los especialistas médicos con niveles de factores extrínsecos, ninguno ha reportado una satisfacción laboral satisfactoria. El 23.3% indicó satisfacción regular, y el 6.7% manifestó una satisfacción desfavorable. La ausencia de satisfacción óptima y la presencia de satisfacción regular y pésima en este grupo refuerzan la premisa de que los niveles inferiores de factores extrínsecos están estrechamente vinculados con una menor satisfacción laboral y un mayor riesgo de insatisfacción.

Tabla 5*Distribución de la satisfacción laboral en relación con los objetivos de logro*

		Satisfacción laboral						Total	
		Óptima		Regular		Pésima			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Objetivos de logro	Alta	5	16.7%	4	13.3%	0	0.0%	9	30.0%
	Moderada	3	10.0%	12	40.0%	1	3.3%	16	53.3%
	Baja	0	0.0%	3	10.0%	2	6.7%	5	16.7%

La Tabla 4 muestra la distribución de la satisfacción laboral óptima, regular y pésima en relación a los diversos niveles de objetivos de logro, tales como alta, moderada y baja, entre los expertos en radiología del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo. Entre los expertos en tecnología médica con altos niveles de metas, el 16.7% indicó tener una satisfacción laboral óptima, mientras que el 13.3% indicó una satisfacción laboral regular. No se presentaron casos de mala satisfacción laboral en este grupo. Los resultados sugieren que los elevados niveles de objetivos de logro están asociados con una mayor probabilidad de satisfacción laboral, especialmente en niveles óptimos y regulares. En el grupo con niveles moderados de objetivos de alcance, el 10.0% evidenció una satisfacción laboral óptima, mientras que el 40.0% indicó una satisfacción regular, mientras que el 3.3% manifestó una satisfacción pésima. La mayor concentración de satisfacción en este grupo sostiene que, aunque los objetivos de alcance moderados pueden mantener la satisfacción en un nivel aceptable, no siempre garantizan una satisfacción óptima. La mala satisfacción indica un riesgo de insatisfacción asociado con niveles moderados de objetivos de logro debido a la presencia de satisfacción pésima. Para los tecnólogos médicos con bajos niveles de objetivos de logro, ninguno de los tecnólogos médicos reportó una satisfacción laboral óptima. El 10.0% señaló una satisfacción regular, mientras que el 6.7% manifestó una satisfacción desfavorable. La ausencia de satisfacción óptima y la ausencia de satisfacción regular y pésima en este grupo refuerzan la premisa de que los niveles de objetivos de éxito están estrechamente vinculados con una menor satisfacción laboral y un mayor riesgo de insatisfacción.

Prueba de hipótesis

H0: No existe relación la motivación y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo.

H1: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo.

Tabla 6

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0.822	30	0.000
Satisfacción laboral	0.807	30	0.000

La Tabla 5 exhibe los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para las variables Motivación laboral y Satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo. Los resultados de Motivación laboral exhiben un estadístico Shapiro-Wilk de 0.822 con un valor de significancia (Sig) de 0.000, lo cual indica que la distribución de esta variable no es uniforme. Los resultados para la satisfacción laboral exhiben un estadístico Shapiro-Wilk de 0.807 con un valor de significancia (Sig.) de 0.000, lo cual sugiere que la distribución de esta variable no es uniforme.

Tabla 7

Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación y satisfacción laboral

			Motivación laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,516**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,516**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	30	30

Se muestra en la Tabla 6, que el análisis de correlación de Spearman entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo reveló un coeficiente de correlación de 0.516, lo que indicó una correlación positiva moderada y significativa ($p = 0.003$) entre ambas variables. Esto sugiere que un incremento en la motivación laboral está asociado con un aumento en la satisfacción laboral, respaldando la hipótesis de que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en este grupo de profesionales. Estos hallazgos son relevantes para orientar estrategias de gestión que busquen mejorar tanto la motivación como la satisfacción laboral en el entorno hospitalario.

Análisis y Discusión

De acuerdo a la Tabla 6 muestra los hallazgos obtenidos en el análisis de correlación de Spearman indican una relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los médicos del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo, con un coeficiente de correlación de 0.516 y un valor de significancia de 0.003. Los resultados obtenidos indican que, a medida que la motivación laboral de los tecnólogos se incrementa, también se intensifica su satisfacción laboral. Según Slavkovic et al. (2023), Slavkovic et al. también identificaron una positiva relación entre la motivación (tanto intrínseca como extrínseca) y la satisfacción laboral en profesionales de la salud en Serbia. En su estudio, Slavkovic et al. constataron que la motivación extrínseca es un factor determinante de la satisfacción laboral, obteniendo un coeficiente de correlación de 0.211 ($p < 0.05$). Aunque el contexto y la muestra de ambos estudios sean diferentes, ambos coinciden en que la motivación laboral es un factor esencial para la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, mientras que Slavkovic et al. (2023) diferenciaron entre motivación intrínseca y extrínseca, mostrando cómo cada una influye en la satisfacción laboral, el presente estudio se enfocó en la motivación laboral en general sin hacer esta distinción. A pesar de esta diferencia en el enfoque, ambos estudios subrayan la importancia de la motivación como un determinante clave de la satisfacción laboral. La correlación más significativa en el presente estudio, (0.516 frente a 0.211 en Slavkovic et al.), podría estar influida por factores contextuales específicos del entorno hospitalario de Trujillo, o por la ausencia de distinción entre los tipos de motivación.

El propósito primordial de este análisis fue establecer la correlación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los especialistas del área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo. Se ha constatado en la Tabla 1 que los especialistas médicos con una alta motivación laboral presentan una proporción superior a la óptima, siendo la satisfacción laboral regular representada por un 16.7% y regular, siendo el 6.7% y la pésima representada por un 3.3%. Los resultados de Kang et al. (2019) coinciden con los resultados obtenidos por Kang et al. (2019), quienes analizaron la influencia de la cultura organizacional, el liderazgo y el compromiso organizacional en la

satisfacción laboral de tecnólogos en radiología en hospitales de Busan, Corea del Sur, según estos hallazgos. Kang et al. descubrieron que el compromiso organizacional, un factor que puede estar estrechamente vinculado con la motivación, fue el factor más significativo de la satisfacción laboral, con un impacto significativo. La presente investigación demostró que los expertos en radiología con un elevado nivel de compromiso organizacional, que puede estar vinculado a una mayor motivación, han reportado niveles significativamente superiores de satisfacción laboral. En el presente análisis, la relevancia de factores organizacionales, tales como la cultura y el liderazgo, en la motivación y, en última instancia, en la satisfacción laboral. Dado que el estudio de Kang et al. se enfocó en la influencia del entorno organizacional en la satisfacción, nuestros resultados sugieren que la motivación individual, posiblemente influida por estos factores organizacionales, desempeña un papel fundamental en la determinación de la satisfacción laboral. No obstante, resulta crucial destacar que, aunque ambos estudios corroboran la relevancia de la motivación en la satisfacción laboral, el contexto en el que se desarrollan es distinto. Kang et al. (2019) llevaron a cabo su investigación en un contexto cultural y organizacional distinto en Corea del Sur, mientras que este estudio fue llevado a cabo en un centro hospitalario de Perú. A pesar de estas diferencias, ambos estudios sugieren la necesidad de reforzar la motivación de los tecnólogos médicos como una estrategia clave para mejorar su satisfacción laboral.

El objetivo primordial de este estudio fue determinar la relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo. Los resultados obtenidos sugieren una mayor proporción de satisfacción laboral óptima de 16.7 % y regular de 13.3 %, mientras que aquellos con niveles inferiores de factores intrínsecos presentan una mayor prevalencia de satisfacción regular de 23.3 % y pésima de 6.7 %. Estos hallazgos sugieren que los factores intrínsecos desempeñan un papel crucial en el desarrollo laboral. Estos resultados son similares a los alcanzados por Akyurt en 2021, quien investigó la correlación entre la satisfacción laboral y el estrés en profesionales de radiología en Estambul. Según Akyurt, factores intrínsecos como la antigüedad en la práctica

profesional y la exposición a riesgos laborales, incluidos los relacionados con la radiación, tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral. En particular, su análisis reveló que aquellos profesionales que experimentaban mayores incomodidades relacionadas con el entorno de trabajo, un aspecto intrínseco, tendían la tendencia a reportar niveles inferiores de satisfacción laboral. Este resultado es consistente con lo visto en nuestro estudio, donde los tecnólogos con bajos niveles de factores intrínsecos mostraron una mayor insatisfacción laboral. No obstante, mientras Akyurt hace un énfasis enorme en el estrés como un mediador entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, nuestro estudio se centró más directamente en cómo los propios factores intrínsecos influyen en la satisfacción, sin considerar el estrés como una variable interviniente. A pesar de esta discrepancia, ambas investigaciones coinciden en que los factores intrínsecos son determinantes fundamentales en la satisfacción laboral, especialmente en contextos como la radiología, en los cuales las condiciones de trabajo pueden ser exigentes y estresantes. La comparación entre ambos estudios resalta la importancia de no solo atender los factores extrínsecos, como la remuneración y las condiciones físicas del trabajo, sino también los factores intrínsecos que afectan la motivación interna y el bienestar emocional de los tecnólogos médicos. La necesidad de establecer un entorno que fomente el sentido de logro, la autonomía y el reconocimiento profesional es fundamental para mejorar la satisfacción laboral y, en consecuencia, el rendimiento y la retención del personal en el sector salud.

El segundo objetivo específico de este estudio fue establecer la relación entre los factores extrínsecos y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo. Los resultados evidencian que los profesionales tecnológicos con niveles elevados de factores extrínsecos presentan una proporción de satisfacción laboral óptima de 20.0 % y regular de 20.0%, mientras que aquellos con niveles inferiores de factores extrínsecos presentan una mayor prevalencia de satisfacción regular de 23.3 % y pésima de 6.7 %. Los resultados obtenidos indican que los factores extrínsecos, tales como las condiciones laborales, la remuneración y la seguridad en el empleo, tienen un impacto significativo en la

satisfacción laboral de los expertos en medicina. Estos hallazgos son similares a los alcanzados por Guzmán-Narciso et al. (2020), quien analizó la conexión entre factores motivacional y el desempeño laboral de médicos especializados en radiología en hospitales de alta complejidad en Lima, Perú. Guzmán-Narciso et al. (2020) descubrió que los factores extrínsecos, tales como la seguridad laboral y las relaciones con los líderes, tenían una correlación significativa con el desempeño laboral, lo cual representa que, cuando los expertos en medicina perciben que sus condiciones extrínsecas son favorables, su rendimiento y satisfacción tienden a ser superiores. Este resultado es consistente con nuestros resultados, en los que los tecnólogos con altos niveles de factores extrínsecos reportaron mayores niveles de satisfacción laboral. No obstante, mientras Guzmán-Narciso et al. (2020) se enfocó primordialmente en el impacto de los factores extrínsecos en el desempeño laboral, nuestro análisis se enfocó en la satisfacción laboral como resultado directo de dichos factores. A pesar de esta diferencia en el enfoque, ambos estudios coinciden en que los factores extrínsecos son determinantes clave tanto para el rendimiento como para la satisfacción laboral.

El tercer objetivo específico de este estudio fue establecer la relación entre los objetivos de logro y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo. Los resultados evidencian una mayor proporción de satisfacción laboral óptima, consistente en un 16.7% y regular de 13.3 %, sin registrar casos de satisfacción pésima. Por otro lado, los tecnólogos con bajos niveles de objetivos de logro presentan una mayor prevalencia de satisfacción regular de 10.0 % y de mala satisfacción de 6.7 %. Los resultados indican que los objetivos de logro, es decir, la motivación y el deseo de alcanzar objetivos personales y profesionales, desempeñan un papel esencial en la satisfacción laboral de estos profesionales. Los resultados obtenidos por Guo et al (2021) pueden ser comparados con los obtenidos por Guo et al (2021), quienes investigaron la conexión entre la motivación de logro y el rendimiento laboral entre médicos en China. Se encontró que la motivación de logro tiene una influencia significativa en el rendimiento laboral, especialmente cuando está mediada por el compromiso organizacional. En su estudio, los médicos con una alta motivación de logro, combinada con un fuerte compromiso

organizacional, demostraron un rendimiento laboral mejor. A pesar de que el enfoque de Guo et al se enfocaba en el rendimiento laboral en lugar de la satisfacción, la conexión entre la motivación para alcanzar y los resultados óptimos en el trabajo es coherente con lo expuesto en nuestro estudio. En nuestro ejemplo, el enfoque se centró en la satisfacción laboral como resultado directo de los objetivos de logro, en lugar del rendimiento. A pesar de esta discrepancia, ambos estudios destacan la relevancia de los objetivos de alcanzar en el ámbito laboral. A pesar de que Guo y al exponen cómo la motivación de alcanzar puede impulsar el rendimiento cuando se apoya en un compromiso organizacional, nuestros resultados sugieren que esta misma motivación también está vinculada a una mayor satisfacción laboral, especialmente cuando los objetivos son claros y alcanzables.

Conclusiones

En el presente estudio se confirmó la hipótesis general que postulaba la existencia de una correlación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los expertos médicos del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo. Los resultados revelaron que, a medida que se incrementa la motivación laboral, se incrementan los niveles de satisfacción laboral, evidenciando un coeficiente de correlación positivo y significativo.

El propósito primordial de este análisis fue establecer la correlación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral de los expertos en radiología del Hospital Belén de Trujillo en este estudio. Los resultados obtenidos revelaron que los profesionales tecnológicos con una alta motivación laboral mostraron una satisfacción laboral predominantemente óptima y regular, con un 16.7% en cada categoría, mientras que aquellos con una baja motivación laboral se enfocaron en niveles de satisfacción regular con un 6.7% y pésima representación.

En el presente estudio se alcanzó el primer objetivo específico de determinar la correlación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo. Los resultados mostraron que los tecnólogos con altos niveles de factores intrínsecos presentaron una satisfacción laboral predominantemente óptima 16.7% y regular 13.3%, mientras que aquellos con bajos niveles de factores intrínsecos mostraron una mayor concentración en satisfacción regular 23.3% y pésima 6.7%. La relevancia de fortalecer los factores intrínsecos, tales como el sentido de logro y la autonomía, con el fin de mejorar la satisfacción laboral y, consecuentemente, el bienestar y rendimiento del personal en el centro hospitalario.

En el presente estudio se alcanzó el segundo objetivo específico de determinar la correlación entre los factores extrínsecos y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo. Los resultados mostraron que los tecnólogos con altos niveles de factores extrínsecos mostraron una satisfacción laboral predominantemente óptima y regular, con un 20.0% en cada categoría, mientras que aquellos con bajos niveles de factores extrínsecos mostraron

una mayor concentración en satisfacción regular 23.3% y pésima 6.7%. Estos resultados sugieren la importancia de mejorar los factores externos, como las condiciones laborales y la seguridad en el empleo, para aumentar la satisfacción laboral y, en consecuencia, favorecer el rendimiento y la retención del personal en el hospital.

En el presente estudio se alcanzó el tercer objetivo específico de determinar la correlación existente entre los objetivos de alcance y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de Radiología del Hospital Belén de Trujillo. Los resultados revelaron que los tecnólogos con altos niveles de objetivos de logro mostraron una satisfacción laboral predominantemente óptima 16.7% y regular 13.3%, mientras que aquellos con bajos niveles de objetivos de logro se concentraron en satisfacción regular 10.0% y pésima 6.7%. La relevancia de apoyar y fomentar los objetivos de éxito individuales para mejorar la satisfacción laboral, lo cual podría contribuir significativamente al rendimiento y la retención del personal en el centro hospitalario.

Recomendaciones

Implementar programas y estrategias en el Hospital Belén de Trujillo que refuercen la motivación laboral de los tecnólogos médicos del Área de Radiología en el Hospital Belén de Trujillo. Esto puede incluir incentivos tanto intrínsecos como extrínsecos, tales como oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento de logros, mejoras en el ambiente laboral y esquemas de compensación competitivos. Implementar programas de capacitación continua, el establecimiento de metas claras y alcanzables, el reconocimiento de logros y la mejora de las condiciones laborales. Dado que se ha constatado una correlación favorable entre la motivación laboral y la satisfacción laboral.

Implementar acciones que fortalezcan los factores fundamentales que influyen en la satisfacción laboral de los profesionales médicos del área de Radiología. Estas iniciativas podrían incluir el desarrollo de un entorno laboral que fomente la autonomía, el reconocimiento de logros profesionales, y la posibilidad de asumir responsabilidades que generen un mayor sentido de propósito y logro.

Priorizar la optimización de los factores intrínsecos que afectan la satisfacción laboral de los expertos médicos del área de Radiología. Esto implica medidas como optimizar las condiciones físicas del entorno laboral, otorgar compensaciones y beneficios competitivos y asegurar la estabilidad laboral.

Desarrollar programas que respalden y fomenten los objetivos de los expertos médicos del área de Radiología. Es factible establecer metas claras y alcanzables, brindar oportunidades de desarrollo profesional y brindar retroalimentación constructiva y reconocimiento por el cumplimiento de estos objetivos.

Agradecimiento

Al Dr. Zavaleta Llanos Eber Wilfredo asesor de la presente investigación por sus correcciones y recomendaciones permanentes las cuales contribuyeron a darle rigurosidad científica a la tesis.

Referencias bibliográficas

- Achanccaray, T. (2018). *El Endomarketing aplicado al diagnostico del talento humano; caso Municipalidad Distrital de Pomacanchi 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo
- Acosta, A., & Cajas Guijarro, J. (2018). Entre bonos y salarios mínimos de tumbo en tumbo, ¿una política sin rumbo?. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 05-08. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ria/v20n1/a01v20n1.pdf>
- Adan Gallo, J. C., Munar López, L. A., Romero Duque, G. A., & Gordillo Galeano, A. (2022). Nuevos desafíos de las pequeñas y medianas empresas en tiempos de pandemia. *Tecnura*, 26(72), 185-208. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-921X2022000200185
- Alva-Díaz, C., Velásquez-Rimachi, V., Sequeiros, J., & Pacheco-Barrios, K. (2022). Toma de decisiones en la práctica clínica: Propuesta de un enfoque basado en evidencia “4E”. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 15(1), 86-90. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v15n1/2227-4731-rcmhnaaa-15-01-86.pdf>
- Arias Pérez, S. L., & López Paredes, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista nacional de administración*, 11(2).<https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v11n2/1659-4908-rna-11-02-2646.pdf>
- Armstrong, M. (2019). *Manual de práctica de gestión de recursos humanos*. Denver USA: Kogan Page. Ltd.
- Baquero Galvis, D. I., & Cárdenas García, S. F. (2019). Habilidades transversales, desarrollo personal y profesional en la docencia a través de la plataforma Habilitic. *Conrado*, 15(70), 421-428.<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-421.pdf>

- Barreto-Granda, N. (2020). Análisis financiero: factor sustancial para la toma de decisiones en una empresa del sector Comercial. *Revista Universidad y Sociedad, III*(12), 129-134.
doi:<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-129.pdf>
- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de psicología* , 37 (1), 168-177.
https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v37n1/es_1695-2294-ap-37-01-168.pdf
- Bennett, P. (2016). *Diccionario de términos de marketing*. Chicago: Editores Asociación de marketing estadounidense .
- Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-403.pdf>
- Calle Terrones, MP (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data* , 24 (2), 217-247. <http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n2/1810-9993-idata-24-02-217.pdf>
- Cañongo, A. (31 de Octubre de 2021). *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. Recuperado de Revista Digital SciELO:
<https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9nspe1/2007-7890-dilemas-9-spe1-00016.pdf>
- Casos-Huamán, E. (20 de Setiembre de 2019). *El clima laboral y la motivación en empresas privadas: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años*. [tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]
Repositorio Digital de la Universidad Privada del Norte
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Madrid: Editorial Paidós.
- Chong, J. X., & Gagné, M. (2019). Self-determination theory for work motivation. In *Oxford Bibliographies Online*. Oxford University Press.

<https://www.oxfordbibliographies.com/display/document/obo-9780199846740/obo-9780199846740-0182.xml>.

- Cóndor, E. G., Bustamante, M. A., Lapo, M. D. C., & Campos, R. M. (2018). Factores intrínsecos de motivación y liderazgo en una empresa familiar ecuatoriana de telecomunicaciones. *Información tecnológica*, 29(4), 205-216. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n4/0718-0764-infotec-29-04-00205.pdf>
- Corcino, M. (20 de Mayo de 2017). *Satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local - Sihuas, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro] Recuperado de Repositorio Digital de la Universidad San Pedro: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4582/Tesis_56452.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila Ordoñez, X. M., Leija Román, D. A., & Montes Rojas, M. L. (2023). Diseño de modelo para la valoración de identidad y reputación digital de información institucional de IES en entornos web. *Zincografía*, 7(13), 241-263. <https://www.scielo.org.mx/pdf/zcr/v7n13/2448-8437-zcr-7-13-241.pdf>
- Delgado, S. (2020). *El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud*. Trujillo Perú: Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo.
- Delgado-Bello, C. A., & Gahona Flores, O. F. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información tecnológica*, 33(6), 11-20. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- DeLay, L., & Clark, K. R. (2020). The relationship between leadership styles and job satisfaction: A survey of MR technologists' perceptions. *Radiologic Technology*, 92(1), 12-22. Disponible en <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32879013/>
- Durán-Seguel, I. M., Gallegos, M. E., Dauvin, G. A., & Rojas, J. A. (2020). Valoración de los factores que determinan la atracción laboral de las empresas desde la perspectiva de los futuros colaboradores. *Formación*

- universitaria*, 13(5), 15-26. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v13n5/0718-5006-formuniv-13-05-15.pdf>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2012). Intrinsic and extrinsic motivation as predictors of work effort: The moderating role of achievement goals. *British Journal of Social Psychology*, 51(3), 406-430. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.2011.02051.x>. Recuperado de <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8309.2011.02090.x>
- ESAN. (21 de Marzo de 2019). *Tendencias en los sistemas de gestión del desempeño en el 2019*. Recuperado de Página Oficial de ESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/tendencias-en-los-sistemas-de-gestion-del-desempeno-en-el-2019>
- Escobar-Galindo, C. M. (2020). Ergonomía y factores humanos en la lucha contra el COVID-19. *Revista Médica Herediana*, 31(3), 207-209. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v31n3/1729-214X-rmh-31-03-207.pdf>
- Estrada, G. & Ramos, N. A. G. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & formação*, 6(1) <http://educa.fcc.org.br/pdf/redufor/v6n1/2448-3583-redufor-6-1-e3854.pdf>
- Fukuhara, M. (2022). Apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente universitario. *Revista Estomatológica Herediana*, 32(4), 435-437. SciELO: <http://www.scielo.org.pe/pdf/reh/v32n4/1019-4355-reh-32-04-435.pdf>
- García, A. (12 de Marzo de 2023). *Satisfacción laboral y productividad en el área de radiología de la clínica San Pablo Lima, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada César Vallejo] Recuperado de Repositorio Digital de la Universidad Privada César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110668/Garcia_HAM-SD.pdf?sequence=1

- Gómez, D. (02 de Diciembre de 2021). Álvarez, P. D. G. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. *Academo*, 8(2), 213-220.
<http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v8n2/2414-8938-academo-8-02-109.pdf>
- González Fernández, Oscar, & Ramos de Las Heras, Aurora. (2018). Determinación de los objetivos estratégicos a partir de los factores del desarrollo a escala municipal: un estudio de caso. *Retos de la Dirección*, 12(1), 140-158.
 Recuperado en 13 de marzo de 2025, de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-915520180001000008&lng=es&tlng=.
- Guzmán-Narciso, G. A., Sánchez-García, W., Placencia-Medina, M. D., & Silva-Valencia, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Journal of Medical Imaging and Radiation Sciences*, 6(1), 87-103.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-021-01667-1>
- Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, X., Qiu, X., Qiao, Z., Yang, Y., & Cao, D. (2021). The relationship between achievement motivation and job performance among Chinese physicians: A conditional process analysis. *BioMed Research International*, 2021.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1155/2021/6646980>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación Científica* (Segunda ed.). Madrid España: Ed. Mc Graw Hill.
- Higuera-Ojito, V. H., Cardona-Arbeláez, D. A., & Lora-Guzmán, H. S. (2021). Monitoreo, metas de producción e incentivos en empresas manufactureras y sus resultados de innovación. *Información tecnológica*, 32(6), 37-44.
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v32n6/0718-0764-infotec-32-06-37.pdf>
- Holguin Morales, Y., & Contreras Camarena, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2).
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v20n2/1727-558X-hm-20-02-e1238.pdf>
- Jiménez Mora, J., Moreno Bayardo, M., & Torres Frías, J. D. L. C. (2023). Significados sobre metodología de la investigación en programas de

- doctorado en Educación. Una exploración desde su componente curricular. *Educación*, 32(62), 161-184.
- Kang, Y. H., Shin, S., & Park, C. W. (2019). The effect of radiological technologist organizational culture, leadership and organizational commitment on organizational satisfaction. *Journal of the Korean Society of Radiology*, 13(7), 995-1003.
<https://koreascience.or.kr/article/JAKO201907862563381.page>
- Kerlinger, F. (2018). *Adecuación de los diseños de investigación, metodología, mediciones y análisis*. Madrid España: Editorial Espasa Calpe.
- Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 357-371. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00020>.
- Larico, I. (15 de Mayo de 2017). *Clima laboral y compromiso organizacional del personal de Radiología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima, 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo:] Repositorio Digital de la Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27456/Larico_PIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López-Lemus, J. A., & Garza Carranza, M. T. D. L. (2019). Las prácticas de gestión empresarial, innovación y emprendimiento: factores influyentes en el rendimiento de las firmas emprendedoras. *Nova scientia*, 11(22), 357-383.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v11n22/2007-0705-ns-11-22-357.pdf>
- Latham, G., & Ernst, C. (2006). Keys to motivating tomorrow's workforce. *Human Resource Management Review*, 16(3), 181-198.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.014>.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2895127>
- Madriz-Quirós, C. E., & Sánchez-Brenes, O. (2021). Factores ergonómicos de riesgo para los trabajadores agrícolas, en la zona norte de Cartago, Costa Rica. *Revista Tecnología en Marcha*, 34(1), 127-142.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/tem/v34n1/0379-3982-tem-34-01-127.pdf>

- Martínez Reinoso, O. L., & Vargas Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y desarrollo*, 7(2), 225-242.
<http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Medina, M., Rojas, R., & Bustamante, W. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Mejias-Herrera, S. H. (2018). Las herramientas de intervención ergonómica: consideraciones conceptuales y experiencias prácticas en Cuba y Brazil. *Ingenieria industrial*, 39(1), 3-14.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii02118.pdf>
- Montes, A. (25 de mayo de 2019). *El Ciclo del Estrés Laboral: Una fábula empresarial sobre «coaching», «agilismo» y los cinco pasos que llevan a quemarse en los trabajos*. Recuperado de Repositorio Digital Google Books: <https://n9.cl/zat3l>
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y seguridad del trabajo*, 66(261), 220-229.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-220.pdf>
- Morán, B. (22 de Enero de 2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del área de emergencia del Hospital General Norte de Guayaquil IESS Ceibos(tesis de maestría)*. Recuperado de Repositorio Digital de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17745/1/T-UCSG-POS-MGSS-325.pdf>
- Muñoz-Palomar, D. M., Vázquez-de la Cruz, P. J., Roque-Martínez, K. P. P., Aguilar-Ramírez, M. G., Cajero-Dimas, A., Delgado-Pardo, J. G., & Compeán-Padilla, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene*, 16(2).
<https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v16n2/1988-348X-ene-16-02-1330.pdf>

- Murillo, J. (2018). *Metodología de Investigación Avanzada*. Barcelona España: Editorial Mc Graw Hill.
- Naranjo, L. (22 de Febrero de 2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación*, 153-170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Naupas, H., Mejia, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W., & Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total: Cuantitativa–Cualitativa y redacción de tesis 6a Edición*. Ediciones de la U.
- Obando, P. (02 de Julio de 2020). *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. Eca sinergia*, 11(2), 166-173. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>
- Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., & Jacobo Hernández, C. A. (2019). > La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, (35), 198-207. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00198.pdf>
- P Paravic Klijn, T., & Lagos Garrido, M. E. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y enfermería*, 27. <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v27/0717-9553-cienf-27-41.pdf>
- Pareja, Y. (01 de Abril de 2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3057-3070. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2812/4008>
- Paucar, J. (15 de Julio de 2021). *Motivación y satisfacción laboral del tecnólogo médico de radiología en un hospital de la región Callao. 2021*. [Tesis de maestria, Universidad San Martin] Recuperado de Repositorio digital de la UNMSM:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17920/Pauca_r_aj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Peña Loaiza, G. X., Sánchez Padilla, Y. L., Villavicencio Aguilar, C. E., & Cedillo Chalaco, L. F. (2022). Motivation and satisfaction with the chosen profession in psychology students. *Academo (Asunción)*, 9(1), 73-84.
<http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v9n1/2414-8938-academo-9-01-73.pdf>
- Pereyra, E. (10 de Julio de 2020). *Metodología de la investigación*. Recuperado de Repositorio Digital Google Books: <https://n9.cl/jha8x>
- P Pino, R. M., Arévalo-Avecillas, D., & Padilla-Lozano, C. (2020). El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas. *Formación universitaria*, 13(6), 205-216.
<https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v13n6/0718-5006-formuniv-13-06-205.pdf>
- RAE, R. A. (2022). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Editorial Espasa Calpe S.L.
- Reyes Meza, C. (2019). *Metodología y diseños en la investigación científica: aplicados a la psicología educación y ciencias sociales*. Lima.: Editorial del Repositorio Biblioteca Universidad Ricardo Palma.
- Reyes Hernández, J. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *Cooperativismo y desarrollo*, 9(3), 808-830.
<http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v9n3/2310-340X-cod-9-03-808.pdf>
- Rico-Pérez, C. (2020). *Desgaste ocupacional y acoso laboral: Experiencias de investigación*. Estado de Durango México: Editorial Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Robbins, S. (2017). *Comportamiento organizacional*. Mexico D.F.: Editorial Prentice Hall - Hispanoamericana SAC.
- Rodríguez-Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220.
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-207.pdf>

- Rodríguez-Cruz, Y., & Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Transinformação*, 30, 51-64.
<https://www.scielo.br/j/tinf/a/LHnv8vL7bN5GFcsmrb98qqM/?format=pdf&lang=es>
- Saavedra, J. & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/218#:~:text=Ta mbi%C3%A9n%2C%20en%20el%20Per%C3%BA%20se,hay%20un%20ma l%20clima%20laboral>
- Sacoto, J. (11 de Octubre de 2022). *Endomarketing para fortalecer el desarrollo y satisfacción laboral en la COAC Lucha Campesina del Cantón Cumandá para el año 2022*. Recuperado de Repositorio digital de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo:
<http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/18187/1/12T01612.pdf>
- Sánchez, E. (07 de Marzo de 2023). Toma de decisiones organizacionales en el contexto de la pandemia. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 229-238
<http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v7n27/a16-229-238.pdf>
- Slavković, M., Eric, D., Mirić, M., & Simonović, M. (2023). Leveraging a synergy in motivation to effect job satisfaction of healthcare professionals in public blood bank units: A cross-sectional study. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 16, 3203-3214. Recuperado de
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37927556/>
- USP, U. S. (14 de Enero de 2014). *Reglamento de ética del investigador de la Universidad San Pedro*. Recuperado de Repositorio digital de la Universidad San Pedro: <https://investigacion.usanpedro.edu.pe/wp-content/uploads/Reglamentos/Reglamento%20de%20Etica%20del%20Investigador%20USP.pdf>

- Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44.
<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v29n74/0121-5051-inno-29-74-25.pdf>
- Vigo, D. (24 de Febrero de 2022). *Estrategia de Endomarketing para mejorar el Desempeño Laboral de los trabajadores del Grifo San Antonio E.I.R.L. Chiclayo*. Recuperado de Repositorio Digital de la Universidad señor de Sipán: <https://bitly.ws/WhS5>
- Villacorta-Méndez, J. E., Colina-Ysea, F. J., Pantigoso-Leython, N., & Valverde-Alva, W. E. (2023). Habilidades directivas y comunicación organizacional interna. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 32-54.
<http://ve.scielo.org/pdf/raiko/v8n16/2542-3088-raiko-8-16-32.pdf>
- Vizcaíno, I. (15 de Enero de 2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*. Recuperado de Respositorio digital de la Pintificia Universidad Católica del Ecuador: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>
- Zamora, C. (04 de Enero de 2019). *Análisis de impacto de la satisfacción del cliente con la implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad bajo norma ISO 9001, en las áreas de atención al usuario en entidades públicas del distrito Metropolitano de Quito en los períodos 2015 al 2017.(Tesis de maestría)* Repositorio Digital de la Escuela Politecnica Nacional: <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/20034/1/CD-9458.pdf>
- Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762

Anexos y apéndices

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Motivación laboral	Factores intrínsecos	- Interés personal	1. Las tareas que realizo en radiología son interesantes y me estimulan profesionalmente	Escala Likert por cada ítem (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre)
		- Satisfacción en la tarea	2. Completar con éxito un estudio radiológico me brinda una profunda satisfacción.	
		- Autonomía percibida	3. Tengo autonomía necesaria para tomar decisiones claves en mi entorno laboral	
	Factores extrínsecos	- Recompensas financieras	4. Las recompensas financieras son fundamentales para mi motivación laboral	
		- Reconocimiento externo	5. El reconocimiento de mis superiores impulsa mi desempeño	
		- Condiciones laborales	6. El entorno y las condiciones física en el trabajo afectan significativamente mi motivación	

	Objetivos de logro	- Enfoque en la maestría	7. Estoy comprometido en mejorar continuamente mi habilidades y conocimientos	
		- Enfoque en el rendimiento	8. Me esfuerzo por destacar en comparación a mis colegas	
		- Evitación de la incompetencia	9. Procuro evitar situaciones en las que podría parecer incompetente o no alcanzar los estándares laborales	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN (ORDINAL)
Satisfacción Laboral	Robbins (2017) asevera que la satisfacción laboral es el resultado de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral, manifestándose como una actitud positiva	La dimensión de Satisfacción de Condiciones materiales, Relaciones Humanas y Desempeño y jefatura, serán medidos a través de sus	Satisfacción con las Condiciones Materiales	Nivel de satisfacción remunerativa	1. El Hospital Belén ofrece la remuneración de acuerdo al mercado.	Escala Likert por cada ítem (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre)
					2. El nivel de satisfacción remunerativa se ajusta a las responsabilidades laborales en El Hospital Belén.	
				Instalaciones	3. La disponibilidad en las instalaciones del área de radiología hace fácil su trabajo	
					4. Se les distribuye apropiada y periódicamente material de trabajo	

	o estado emocional.	indicadores mediante la escala de medición Likert	Satisfacción con las Relaciones humanas	Nivel de satisfacción Grupal	5. Se percibe por todos los trabajadores un buen ambiente laboral en el área de radiología
					6. La comunicación entre los colaboradores es efectiva.
				Nivel de satisfacción personal	7. La satisfacción del personal tiene niveles altos de estandarización.
					8. El ambiente entre trabajadores es apropiado para tus tareas
			Satisfacción con Desempeño y jefatura	Tasa de retención	9. La dirección capacita al personal para el desarrollo de sus capacidades.
					10. La dirección genera concurso meritocrático para motivar a los colaboradores.
				Satisfacción organizacional	11. La gerencia comunica que la satisfacción organizacional es óptima.
					12. El nivel de satisfacción genera un ambiente organizacional de calidad en el Hospital.

Anexos 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS (INDICADORES)	
¿Qué relación se da entre la motivación y satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo?	Determinar la relación se da entre la motivación y satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo	H1: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo. H0: No existe relación la motivación y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo.	Motivación Laboral	Factores intrínsecos	Interés personal	
					Satisfacción en la tarea	
					Autonomía percibida	
		Factores extrínsecos		Recompensas financieras		
				Reconocimiento externo		
				Condiciones laborales		
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS			Recompensas financieras		
				Determinar la relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo.	Objetivos de logro	Enfoque en la maestría
						Enfoque en el rendimiento
	Evitación de la incompetencia					

	Determinar la relación entre los objetivos de logro y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo		Satisfacción Laboral	Satisfacción con las Condiciones Materiales	Nivel de satisfacción remunerativa
				Nivel de satisfacción remunerativa	
	Satisfacción con las Relaciones humanas			Nivel de satisfacción remunerativa	
				Instalaciones	
	Satisfacción con Desempeño y jefatura			Tasa de retención	
				Satisfacción organizacional	
	la relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral de los tecnólogos médicos del Área de radiología del Hospital Belén de Trujillo				

Anexo 3. Instrumentos para la recolección de datos, incluyendo validez y confiabilidad según corresponda.

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

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

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Factores intrínsecos	5	4	3	2	1
1. Las tareas que realizo en radiología son interesantes y me estimulan profesionalmente					
2. Completar con éxito un estudio radiológico me brinda una profunda satisfacción.					
3. Tengo autonomía necesaria para tomar decisiones claves en mi entorno laboral					
Dimensión 2: Factores extrínsecos					
4. Las recompensas financieras son fundamentales para mi motivación laboral					
5. El reconocimiento de mis superiores impulsa mi desempeño					
6. El entorno y las condiciones física en el trabajo afectan significativamente mi motivación					
Dimensión 3: Objetivo de logros					
7. Estoy comprometido en mejorar continuamente mi habilidades y conocimientos					
8. Me esfuerzo por destacar en comparación a mis colegas					
9. Procuro evitar situaciones en las que podría parecer incompetente o no alcanzar los estándares laborales					

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

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

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Condiciones Materiales	5	4	3	2	1
1. El Hospital Belén ofrece la remuneración de acuerdo al mercado.					
2. El nivel de satisfacción remunerativa se ajusta a las responsabilidades laborales en El Hospital Belén.					
3. La disponibilidad en las instalaciones del área de radiología hace fácil su trabajo					
4. Se les distribuye apropiada y periódicamente material de trabajo					
Dimensión 2: Relaciones humanas					
5. Se percibe por todos los trabajadores un buen ambiente laboral en el área de radiología					
6. La comunicación entre los colaboradores es efectiva.					
7. La satisfacción del personal tiene niveles altos de estandarización.					
8. El ambiente entre trabajadores es apropiado para tus tareas					
Dimensión 3: Desempeño y jefatura					
9. La dirección capacita al personal para el desarrollo de sus capacidades.					
10. La dirección genera concurso meritocrático para motivar a los colaboradores.					
11. La gerencia comunica que la satisfacción organizacional es óptima.					
12. El nivel de satisfacción genera un ambiente organizacional de calidad en el Hospital.					

Muchas gracias por participar

Validez

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. - Información General:

Nombres y apellidos del validador : Carrasco Alburquerque, Aníbal Benjamín

Fecha: 27/06/2024 Especialidad : Tecnología médica en Radiología

Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario motivación y Satisfacción laboral

Autor del instrumento : Mori Diego, Paolo César

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

“SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DEL ÁREA DE RADIOLOGÍA DEL HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO, 2024”

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

II. - Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación de instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					
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?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					18	
Sumatoria Total		155 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.775(Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez Recuperado 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

Coeficiente de valide

$$\boxed{155} = \boxed{0.775}$$

.....

Firma del experto :
 Grado académico :
 DNI :


 MAGISTER EN MEDICINA
 02659589

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. - Información General:

Nombres y apellidos del validador : Fernández Estela, Jaime
Fecha: 29/06/2024 Especialidad : Tecnología médica en
Radiología
Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario motivación y
Satisfacción laboral
Autor del instrumento : Mori Diego, Paolo César

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

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TECNÓLOGOS
MÉDICOS DEL ÁREA DE RADIOLOGÍA DEL HOSPITAL BELÉN DE
TRUJILLO, 2024”**

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

II. - Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación de instrumento	Criterios cualitativos - 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?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
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?			16		
Sumatoria parcial						19
Sumatoria Total		175 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.875(Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez Recuperado 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

Coeficiente de validez

$$\boxed{175} \div \boxed{} = \boxed{0.875}$$

.....

Firma del experto :
 Grado académico :
 DNI :



MAGISTER EN RADIOLOGIA
 1652543

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. - Información General:

Nombres y apellidos del validador : Dulante Vargas, Julissa Amparo
Fecha: 29/06/2024 Especialidad : Radiología
Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario motivación y
Satisfacción laboral
Autor del instrumento : Mori Diego, Paolo César

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

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TECNÓLOGOS
MÉDICOS DEL ÁREA DE RADIOLOGÍA DEL HOSPITAL BELÉN DE
TRUJILLO, 2024”**

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

II. - Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación de instrumento	Criterios cualitativos - 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?			16		
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?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			15		
Sumatoria parcial						19
Sumatoria Total		192 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.960 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez Recuperado 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

$$\begin{array}{c} \text{Coeficiente de validez} \\ \boxed{192} = \boxed{0.960} \\ \text{.....} \end{array}$$

Firma del experto :

Julissa Dulanto Vargas

Grado académico :

MAGISTER EN MEDICINA RADIOLOGIA

DNI :

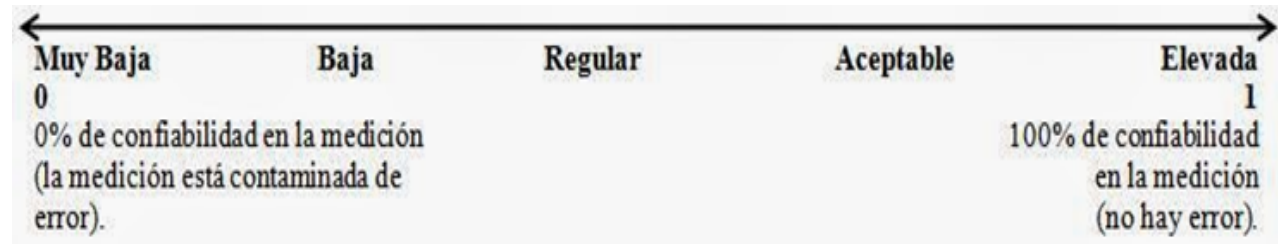
42800983

Confiabilidad

Tecnólogo medico	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	Sumatoria
1	3	5	5	1	2	2	2	2	2	3	1	4	2	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	3	65
2	3	5	5	1	5	4	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	63
3	2	2	3	4	3	3	3	1	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	69
4	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	3	63
5	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	56
6	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
7	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	5	5	1	2	2	2	2	2	3	1	4	60
8	3	2	2	2	2	2		2	3	1	2	2	2	2	3	4	5	4	3	3	2	2	2	1	56
9	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	64
10	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	64
11	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	64
12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	70
13	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	59
14	3	3	5	5	4	5	4	2	3	5	5	1	2	2	2	2	3	1	4	2	2	3	3	3	74
15	4	4	2	3	3	3	3	1	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	1	2	4	3	3	3	66
PROMEDIO	3.00	2.77	2.87	2.37	2.47	2.87	2.69	2.50	2.63	#	#	2.47	#	##	##	##	2.93	##	##	2.23	##	##	##	##	Varianza Total
DESV EST Si	0.69	1.14	0.90	0.96	0.86	0.68	0.60	0.78	0.56	#	#	0.82	#	##	##	##	0.58	##	##	0.77	##	##	##	##	Columnas
VARIANZA por ítem	0.48	1.29	0.81	0.93	0.74	0.46	0.36	0.60	0.31	#	#	0.67	#	##	##	##	0.34	##	##	0.60	##	##	##	##	Varianzas totales de ítems ST²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems Si²	14.84																								19.17

Nº Ítems: K= 24
Reemplazando
:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

 $\alpha = 0.836$ 

Anexo 4. Documento de autorización para la publicidad de documentos de investigación



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Mori Diego Paolo Cesar		47022030	diegogjared-2114@hotmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
☒	Tesis	☐	Trabajo de Suficiencia Profesional	☐
☐	Trabajo Académico	☐	Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
☐	Bachiller	☒	Título Profesional	☐
☐	Título Segunda Especialidad	☐	Maestría	☐
☐	Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación				
motivación y Satisfacción Laboral de los tecnólogos médicos del área de radiología del Hospital Belén de Trujillo 2024				
5. Programa Académico				
Tecnología Médica - Radiología.				
6. Tipo de Acceso al Documento				
☒	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)	☐		
☐	Embargo (Máximo 24 meses) (info:eu-repo/semantics/embargoedAccess)	Fecha de Liberación de embargo: ____ / ____ / ____ (Formato: día / mes / año)		
(*) En caso de restringido y embargo sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Ciudad Trujillo Día 03 Mes 01 Año 2025



Firma

Importante

¹ Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.

² Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 060-2015-PCM.

³ Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siembre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

⁴ En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.

⁵ Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.

⁶ Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Anexo 5. Reporte de turnitin

Motivación y satisfacción laboral de los tecnólogos médicos
del área de radiología del Hospital Belén de Trujillo, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

30%	30%	%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	12%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.ucv.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	1library.co	3%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
5	repositorio.usanpedro.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
6	dialnet.unirioja.es	1%
	Fuente de Internet	
7	docs.google.com	1%
	Fuente de Internet	
8	revistas.itm.edu.co	1%
	Fuente de Internet	
9	scielo.sld.cu	
	Fuente de Internet	

		1 %
10	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1 %
11	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1 %
13	go.gale.com Fuente de Internet	1 %
14	erevistas.saber.ula.ve Fuente de Internet	<1 %
15	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Institución Tecnológica Metropolitana de Medellín Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %

20	repositorio.epnewman.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Complutense de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
22	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
25	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to unibagua Trabajo del estudiante	<1 %

31	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
34	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
36	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
37	www.facebook.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 6. Gráficos estadísticos

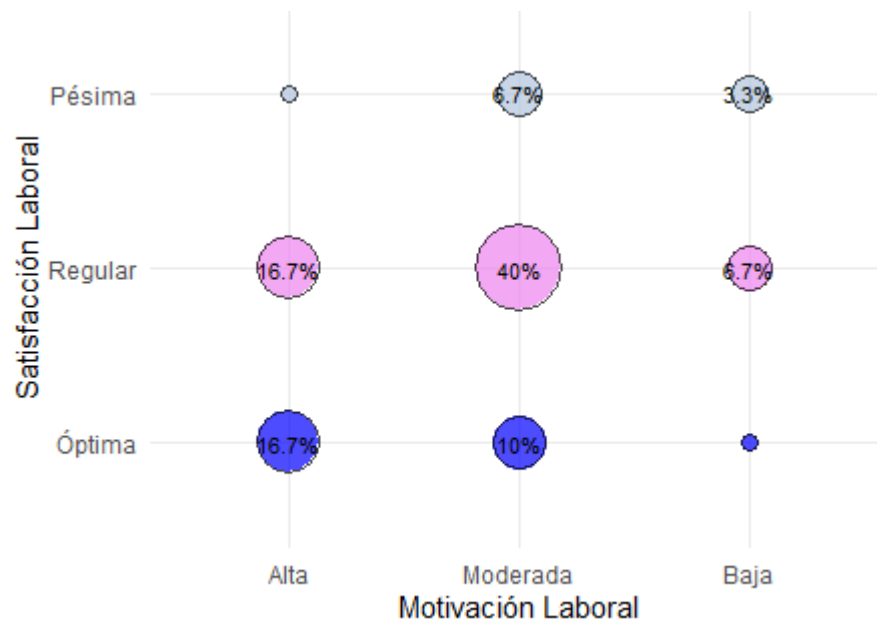


Figura 1 Motivación y satisfacción laboral

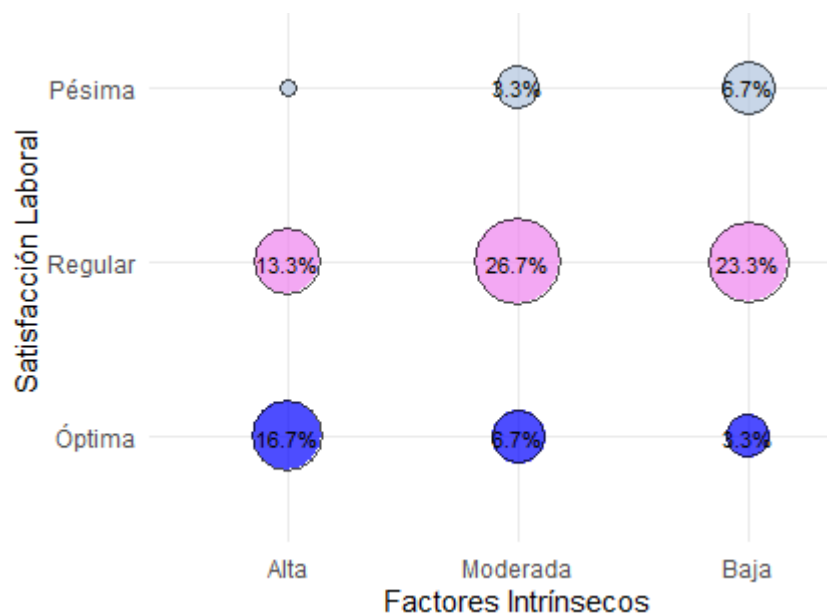


Figura 2 Factores intrínsecos y satisfacción laboral

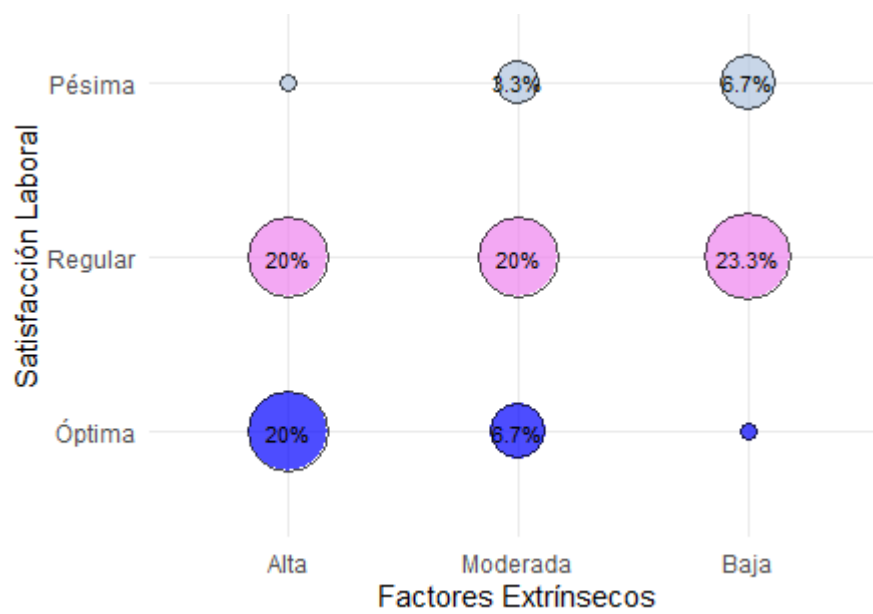


Figura 3 Factores extrínsecos y satisfacción laboral

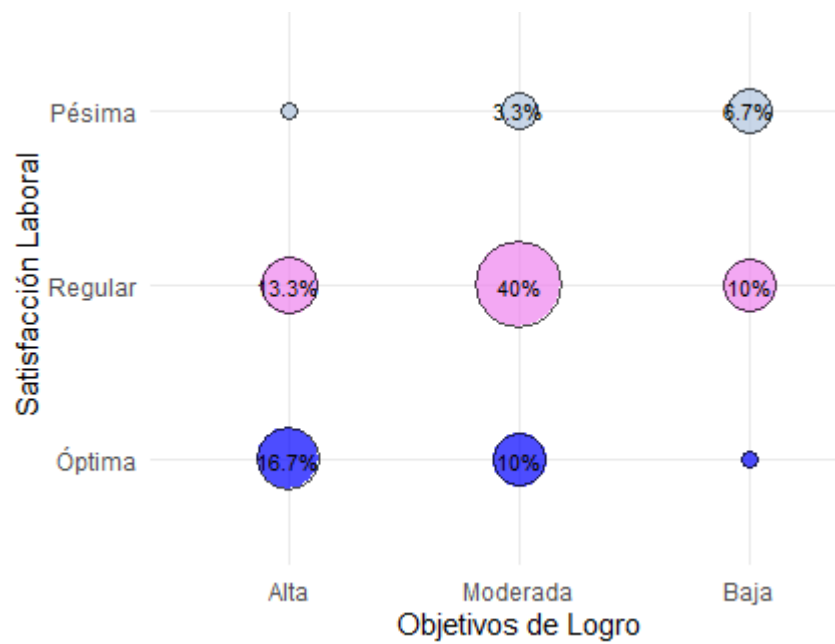


Figura 4 Objetivos de logro y la satisfacción laboral

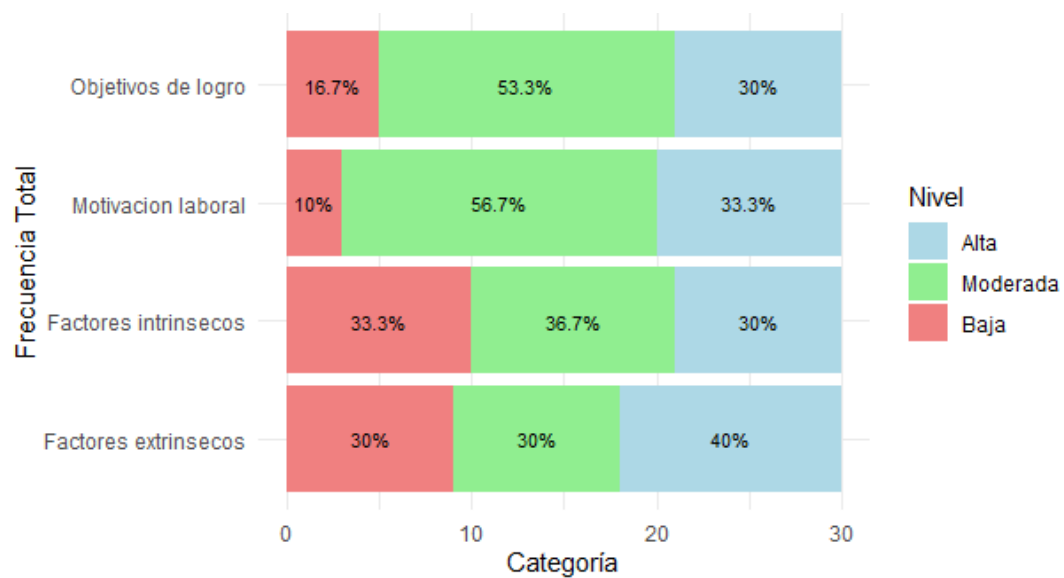


Figura 5 Motivación laboral y sus dimensiones

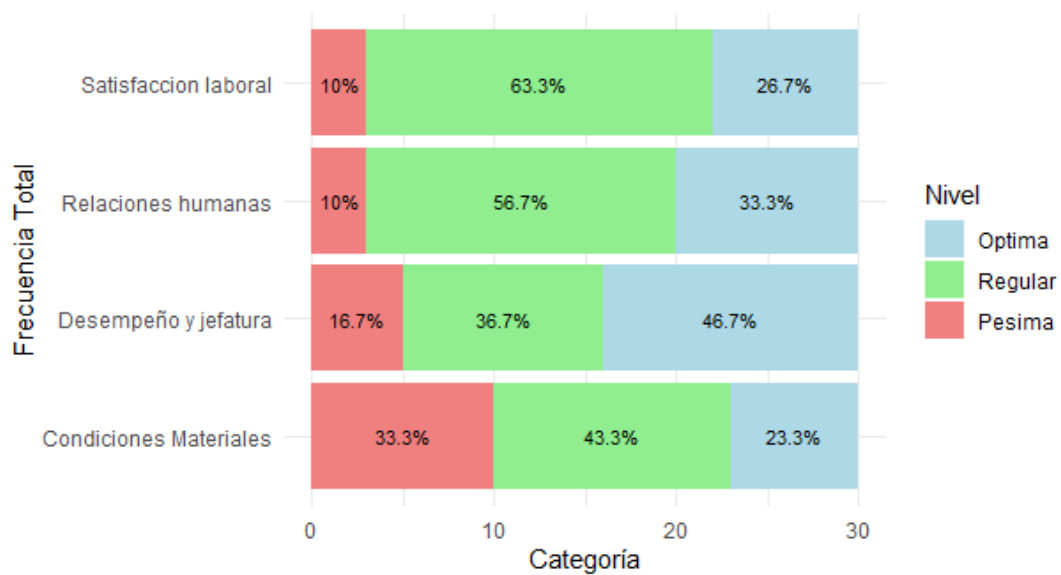


Figura 6 Satisfacción laboral y sus dimensiones

Anexo 7. Cuadros estadísticos univariantes

Tabla 8

Motivación laboral y sus dimensiones

	Alta		Moderada		Baja	
	f	%	f	%	f	%
Motivación laboral	10	33.3%	17	56.7%	3	10.0%
Factores intrínsecos	9	30.0%	11	36.7%	10	33.3%
Factores extrínsecos	12	40.0%	9	30.0%	9	30.0%
Objetivos de logro	9	30.0%	16	53.3%	5	16.7%

Se observa en la Tabla 7 que los resultados predominantes recaen el nivel moderado siendo para la motivación laboral por el 56.7%, para factores intrínsecos por el 36.7% y para el objetivo de logro por un 53.3%. Finalmente, la dimensión de factores extrínsecos el 40% que recae en un nivel alto

Tabla 9

Motivación laboral y sus dimensiones

	Optima		Regular		Pésima	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción laboral	8	26.7%	19	63.3%	3	10.0%
Condiciones Materiales	7	23.3%	13	43.3%	10	33.3%
Relaciones humanas	10	33.3%	17	56.7%	3	10.0%
Desempeño y jefatura	14	46.7%	11	36.7%	5	16.7%

Se observa en la Tabla 8 que los resultados predominantes recaen el nivel regular siendo para la satisfacción laboral por el 63.3%, para condiciones materiales por el 43.3% y para relaciones humanas por un 56.7%. Finalmente, la dimensión de desempeño y jefatura el 46.7% que recae en un nivel optimo

Anexo 8. Base de datos

Encuestado	Motivación laboral	Factores intrínsecos	p1	p2	p3	Factores extrínsecos	p4	p5	p6	Objetivos de logro	p7	p8	p9	Satisfacción laboral	Condiciones Materiales	a1	a2	a3	a4	Relaciones humanas	a5	a6	a7	a8	Desempeño y jefatura	a9	a10	a11	a12
1	3	3	4	4	1	4	5	5	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	5	3	1	5	4	2	2	2	1	2	1
2	2	2	1	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	4	4	4	5	3	2	3	1	5	2	3	5	5	5	4	4
3	3	3	1	4	5	3	3	3	4	3	1	3	4	2	2	3	2	2	1	3	4	2	2	4	2	2	2	4	1
4	3	2	2	4	1	4	5	4	3	2	5	1	1	3	3	1	5	3	3	3	3	4	1	5	4	3	4	2	5
5	2	3	3	1	4	2	3	1	1	3	2	2	5	2	2	2	4	1	1	3	4	1	1	5	2	2	3	2	1
6	4	5	4	5	5	3	5	1	2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	1	3	5	3	1	3	4	5	1	3	5
7	2	1	1	1	1	3	2	5	3	2	2	2	2	3	3	4	1	4	2	3	4	1	4	1	4	2	4	5	4
8	3	3	1	4	4	4	5	5	2	3	1	3	5	3	2	5	2	1	1	3	2	4	3	1	3	3	2	4	4
9	4	4	5	3	5	4	5	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	5	2	4	5	3	5	1	3	5	2	3	3
10	3	3	5	3	1	3	5	3	1	3	4	1	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	1	4	3	5	1	3	3
11	2	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	5	2	3	1	1	1	1	1	3	3	2	1	5	4	5	5	5	2
12	4	4	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	3	2	3	1	1	2	3	4	2	5	2	3	1	4	3	5
13	3	3	3	4	1	3	3	4	1	3	2	3	5	3	2	1	1	4	3	3	3	4	1	5	3	4	3	3	3
14	3	4	2	5	4	4	2	5	4	1	1	1	1	3	2	1	3	3	1	4	2	5	4	3	3	2	3	5	2
15	3	3	2	2	5	3	2	2	5	2	1	1	3	3	2	1	1	2	4	3	2	2	5	3	4	4	4	2	5

16	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3
17	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2
19	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1
20	2	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	4	2	2	2	1	1	4	2	2	1	1	4	2
21	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
22	3	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4	1	1
23	4	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	2	4	4	4	5	5	2	4	4	5	5	2	4
24	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	5	2	2	1	1	2	5	2	1	1	2	5
25	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	5	2	2	1	1	2	5	2	1	1	2	5
26	2	2	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	5	3	3	1	1	3	5	3	1	1	3	5
27	3	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	1	5	3	3	3	1	5	3	3	3	1	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	4	4	5	5	5	1	4	5	5	5	1
29	2	2	1	1	4	2	1	1	4	3	1	4	5	3	3	1	1	4	5	3	1	1	4	5
30	2	2	1	1	3	2	1	1	3	3	1	3	5	3	3	1	1	3	5	3	1	1	3	5