



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

"LAS ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO DE LA PROVINCIA DE ICA, AÑOS 2022-2023"

Presentado por:

YATACO ANICAMA JESICA GISELLA

De la **MAESTRÍA EN MEDICINA HUMANA** mención **GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 2%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 05 de abril de 2025.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACION

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACION

MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

Las estrategias motivacionales y la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022-2023

Línea de investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

AUTORA

JESICA GISELLA YATACO ANICAMA

PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

ASESOR

Dr. MANUEL ANTONIO ACASIETE APARCANA

Ica - Perú

2025

DEDICATORIA

A dios por iluminar mi camino
para ser persona de bien.

A mis padres por su apoyo para
lograr mis objetivos

A mi esposo e hijos por ser mi motivo
y razón de superación.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor por su orientación en el
desarrollo de la presente tesis

A mis amigos por sus deseos de progreso

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	20
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSION.....	68
V. CONCLUSIONES.....	71
VI. RECOMENDACIONES	72
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
VIII. ANEXOS	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 En su centro de trabajo los motivan para mejorar actividades laborales	23
Figura 2 La motivación beneficia al trabajador y la entidad según resultados obtenidos	24
Figura 3 En relación con sus actividades que realiza, se le respeta sus opiniones.....	25
Figura 4 Según puesto de trabajo, tiene libertad para crear e innovar procedimientos laborales	27
Figura 5 Cuenta con los recursos acorde a las necesidades laborales.....	29
Figura 6 Existe buena comunicación entre jefes y colaboradores	30
Figura 7 Se comunica oportunamente los cambios laborales y organizacionales.....	32
Figura 8 La comunicación oportuna disminuye los conflictos laborales	33
Figura 9 Al realizar las tareas se apoyan entre compañeros de trabajo.....	35
Figura 10 El trabajo colaborativo permite lograr objetivos comunes	36
Figura 11 En el trabajo se comparten las nuevas ideas para solucionar los problemas en forma conjunta	38
Figura 12 Existe empatía para realizar el trabajo en equipo	39
Figura 13 En el centro laboral se reconoce el esfuerzo realizado.....	41
Figura 14 Se recibe premios o bonos por las metas logradas.....	42
Figura 15 El reconocimiento por el buen trabajo genera compromiso laboral.....	44
Figura 16 Para realizar las tareas, cuenta con adecuadas condiciones laborales	45
Figura 17 El centro laboral les brinda oportunidades de desarrollo para mejorar calidad de vida	47
Figura 18 El centro de trabajo implementa programas de relaciones sociales para conocerse y satisfacer al trabajador	48
Figura 19 El puesto laboral este asignado acorde a las actitudes y aptitudes del trabajador	50
Figura 20 Se siente satisfecho con su trabajo y centro laboral.....	51
Figura 21 Nivel de estrategias motivacionales	53

Figura 22 Nivel de satisfacción laboral	54
Figura 23 Gráfico de normalidad estrategias motivacionales.....	57
Figura 24 Gráfico de normalidad satisfacción laboral.....	57
Figura 25 Gráfico de dispersión hipótesis general	59
Figura 26 Gráfico de dispersión hipótesis específica 1.....	61
Figura 27 Gráfico de dispersión hipótesis específica 2.....	63
Figura 28 Gráfico de dispersión hipótesis específica 3.....	65
Figura 29 Gráfico de dispersión hipótesis específica 4.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	19
Tabla 2 Distribución de muestra.....	22
Tabla 3 En su centro de trabajo los motivan para mejorar actividades laborales.....	23
Tabla 4 La motivación beneficia al trabajador y la entidad según resultados obtenidos.....	25
Tabla 5 En relación con sus actividades que realiza, se le respeta sus opiniones	26
Tabla 6 Según puesto de trabajo, tiene libertad para crear e innovar procedimientos laborales	27
Tabla 7 Cuenta con los recursos acorde a las necesidades laborales	29
Tabla 8 Existe buena comunicación entre jefes y colaboradores.....	31
Tabla 9 Se comunica oportunamente los cambios laborales y organizacionales	32
Tabla 10 La comunicación oportuna disminuye los conflictos laborales.....	34
Tabla 11 Al realizar las tareas se apoyan entre compañeros de trabajo	35
Tabla 12 El trabajo colaborativo permite lograr objetivos comunes.....	37
Tabla 13 En el trabajo se comparten las nuevas ideas para solucionar los problemas en forma conjunta	38
Tabla 14 Existe empatía para realizar el trabajo en equipo.....	40
Tabla 15 En el centro laboral se reconoce el esfuerzo realizado	41
Tabla 16 Se recibe premios o bonos por las metas logradas	43
Tabla 17 El reconocimiento por el buen trabajo genera compromiso laboral	44
Tabla 18 Para realizar las tareas, cuenta con adecuadas condiciones laborales.....	46
Tabla 19 El centro laboral les brinda oportunidades de desarrollo para mejorar calidad de vida	47
Tabla 20 El centro de trabajo implementa programas de relaciones sociales para conocerse y satisfacer al trabajador	49
Tabla 21 El puesto laboral este asignado acorde a las actitudes y aptitudes del trabajador.....	50
Tabla 22 Se siente satisfecho con su trabajo y centro laboral	52

Tabla 23 Nivel de estrategias motivacionales	53
Tabla 24 Nivel de satisfacción laboral.....	55
Tabla 25 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	56
Tabla 26 Hipótesis general.....	58
Tabla 27 Hipótesis específica 1.....	60
Tabla 28 Hipótesis específica 2.....	62
Tabla 29 Hipótesis específica 3.....	64
Tabla 30 Hipótesis específica 4.....	66

RESUMEN

El estudio determinó la influencia de las estrategias motivacionales en la satisfacción laboral del personal administrativo y asistencial del Hospital Santa María del Socorro, provincia de Ica, años 2022-2023. La investigación fue básica, de nivel descriptivo y diseño no experimental transeccional. La población estuvo compuesta por 565 trabajadores, y la muestra de 229 empleados se obtuvo mediante un muestreo probabilístico. Se emplearon técnicas de observación y encuesta, con instrumentos como fichas de observación y cuestionarios. Los resultados revelaron que las estrategias motivacionales son percibidas en su mayoría como de nivel medio (48.9%), con oportunidades de mejora, mientras que la satisfacción laboral mostró un nivel alto en el 41.5% de los encuestados. El análisis inferencial, mediante el coeficiente de Spearman ($r=0.695$, $p<0.05$), evidenció una relación positiva y significativa entre ambas variables, destacando la importancia de fortalecer las estrategias motivacionales para mejorar la satisfacción laboral.

Palabras claves: estrategias motivacionales, satisfacción laboral, personal asistencial.

ABSTRACT

The study determined the influence of motivational strategies on the job satisfaction of the administrative and assistance personnel of the Santa María del Socorro Hospital, province of Ica, 2022 -2023. The research was basic, descriptive and non-experimental transectional design. The population consisted of 565 workers, and the sample of 229 employees was obtained by probability sampling. Observation and survey techniques were used, with instruments such as observation sheets and questionnaires. The results revealed that motivational strategies are mostly perceived as medium level (48.9%), with opportunities for improvement, while job satisfaction showed a high level in 41.5% of respondents. The inferential analysis, using Spearman's coefficient ($r=0.695$, $p<0.05$), evidenced a positive and significant relationship between both variables, highlighting the importance of strengthening motivational strategies to improve job satisfaction.

Key words: motivational strategies, job satisfaction, health care personnel.

I. INTRODUCCIÓN

En el entorno organizacional actual, las estrategias motivacionales han emergido como un factor determinante para garantizar el bienestar y el rendimiento de los colaboradores. En instituciones del sector salud, como los hospitales, donde la dinámica laboral está marcada por altos niveles de exigencia, estrés y responsabilidad, la motivación de los trabajadores adquiere una relevancia primordial. En este contexto, la satisfacción laboral se presenta como un indicador clave para evaluar la efectividad de las políticas y prácticas de gestión implementadas.

El Hospital Santa María del Socorro, situado en la provincia de Ica, desempeña un rol central en la provisión de servicios de salud para la comunidad, apoyándose en el esfuerzo conjunto del personal administrativo y asistencial. No obstante, los desafíos inherentes al sistema de salud peruano, como la falta de recursos, las limitaciones presupuestarias y las cargas de trabajo excesivas, han generado la necesidad de desarrollar estrategias que no solo motiven al personal, sino que también promuevan su satisfacción laboral.

La relación entre las estrategias motivacionales y la satisfacción laboral es un tema ampliamente debatido en la literatura académica, ya que estas no solo impactan en el bienestar individual, sino también en el logro de los objetivos organizacionales. Factores como el reconocimiento, la capacitación, el desarrollo profesional, los incentivos económicos y un ambiente laboral adecuado, se han identificado como elementos clave para fomentar la satisfacción y el compromiso del personal.

Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre las estrategias motivacionales implementadas y el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo y asistencial del Hospital Santa María del Socorro durante los años 2022 - 2023. A través de este análisis, se busca identificar aquellas estrategias que contribuyen a mejorar el clima organizacional, fortalecer el compromiso laboral y optimizar el desempeño de los colaboradores.

Además, se pretende proporcionar una base empírica que permita a las autoridades del hospital diseñar e implementar políticas más efectivas, alineadas con las necesidades y

expectativas de los trabajadores. En un sector tan crítico como el de la salud, garantizar la satisfacción del personal no solo tiene implicancias internas, sino que repercute directamente en la calidad del servicio brindado a los pacientes.

La tesis está estructurada en diferentes secciones que abordan la fundamentación teórica, el diseño metodológico, los resultados obtenidos, la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. Este enfoque permitió no solo comprender la situación actual del hospital, sino también proponer lineamientos prácticos que puedan ser implementados para fomentar un entorno laboral más satisfactorio y productivo.

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Salazar y Bello (2021), realizo en Ecuador, la tesis de posgrado titulada: Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. La investigación es de tipo descriptiva. El diseño fue no experimental y transeccional. Conclusión: La investigación alcanzó niveles de muy satisfactorio y satisfactorio, es bien valorada por los colaboradores porque reciben diferentes estímulos para que se desarrollen eficientemente durante su jornada laboral.

Cando (2021), realizo en Guayaquil - Ecuador, la tesis titulada: Satisfacción laboral y su influencia en la productividad del capital humano en el área administrativa del Grupo Empresarial ADMG del cantón Machala. El estudio fue de método deductivo. Conclusión: La investigación que evalúa la relación de la productividad con la satisfacción del capital humano en el Grupo Empresarial ADMG dentro del área administrativa, se pudo comprobar que mientras más satisfecho se encuentre el personal mayor dedicación tendrá a realizar un mejor trabajo y por tanto se obtendrán mayores niveles de rendimiento y eficiencia.

Antecedentes nacionales

Tejada (2021) realizo en Chiclayo – Perú, la tesis de posgrado titulada: Estrategias de motivación para el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MATT seguridad S.A.C. Chiclayo. El estudio fue descriptivo propositivo. Conclusión: la implementación de

estrategias motivacionales contribuirá a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores dado que se han desarrollado de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Chávez (2020) realizó en Pimentel – Perú, la tesis titulada: Estrategia de motivación para mejorar el desempeño laboral en los docentes de nivel secundario de la Institución Educativa Inmaculada Concepción. El estudio fue descriptivo propositivo, de diseño no experimental. Conclusión: Se construyó la estrategia de motivación a partir de la teoría Bifactorial de Herzberg y los lineamientos de MINEDU enfocado en el marco del buen desempeño docente, estructurándose en fases y etapas.

Antecedentes locales

Echegaray Bernaola (2022), realizó en Ica- Perú la tesis de Posgrado titulada: “Gestión del tiempo y motivación académica en estudiantes del instituto de educación superior pedagógico Juan XXIII de Ica-2021”. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional. Conclusión: Rho de Spearman de $r_s = 0,807$, existe relación significativa entre la gestión del tiempo y la motivación académica en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Juan XXIII de Ica-2021.

Alcántara (2016) realizó en Ica – Perú, la tesis titulada: “La motivación y su influencia en el aprendizaje colaborativo en los alumnos del nivel inicial de la institución educativa “Mis Primeros Pasos”, año 2016”. El estudio fue descriptivo propositivo, de diseño no experimental. Conclusión: Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que: Existe relación entre las variables de estudio (pp. 8,64)

Bases Teóricas

Estrategias motivacionales

Ortiz y Montañez (2007), son procedimientos que las personas utilizan durante su proceso de aprendizaje para incidir y gestionar su propia motivación y afectividad.

Al comienzo se pensaba que la inteligencia era el factor principal que determinaba el desempeño. Sin embargo, las investigaciones realizadas en el campo de aprendizaje y de la motivación, han encontrado que la inteligencia no es el único factor que influye en los logros.

Estos pueden aprender cómo convertirse en exitosos empleando estrategias apropiadas que les permita incrementar su motivación y manejar su aprendizaje, su tiempo y su comportamiento.

Teorías motivacionales

Dos factores de Herzberg

La teoría de los dos factores fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg., quien enfatiza que la relación de un individuo con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia el suyo puede determinar el éxito o el fracaso. (p. 176)

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Abraham Maslow, planteó que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

- Fisiológicas.
- Seguridad
- Sociales.
- Estima
- Autorrealización.

Utilidad de las estrategias motivacionales

Dichas estrategias benefician a los colaboradores y entidades en los siguientes factores: mayor felicidad, capacidad de innovación, capacidad de desarrollo, gestión del estrés, reducción del absentismo y rotación de personal, así como el aumento de la productividad organizacional.

Estrategias para impulsar la motivación empresarial

- Implementar nuevos retos laborales
- Colocar al trabajador en el puesto según capacidad o perfil laboral
- Equidad de remuneraciones según nivel jerárquico en la entidad
- Integrar y fomentar la participación del trabajador en la toma de decisiones organizacionales
- Impulsar las relaciones sociales

- Establecer buenas condiciones de trabajo.

Satisfacción laboral

Es la respuesta emocional del colaborador en la entidad para la que laboran; la misma que puede variar de un trabajador a otro, dependiendo de las condiciones y facilidad para cumplir con la tarea asignada.

Factores para mejorar la satisfacción laboral

- Reconocer el esfuerzo por el trabajo realizado
- Impulsar una comunicación abierta y honesta
- Dar seguridad y cuidar la salud del colaborador
- Otorgar oportunidades de desarrollo
- Retroalimentar a los trabajadores para mejorar tareas

Importancia de la satisfacción laboral

Implica un buen clima laboral y organizacional, reflejado en la ayuda mutua entre compañeros, cooperación y respeto a las reglas de trabajo. Mejora resultados al intercambiar conocimientos y fomentar la comunicación abierta, impulsando la alegría en el trabajo para mejorar la eficiencia y beneficios económicos en la entidad.

Disminución de la deserción laboral; porque el trabajador se siente a gusto en su trabajo y no considera otras oportunidades laborales en nuevas entidades.

Formulación del problema

Los puestos de trabajo en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica tienen diversidad de acciones y actores comprendidos entre jefes y colaboradores. En tal sentido, se tiene opiniones sobre la forma como se brinda el servicio de salud en áreas como: emergencia, consultorios, admisión, SIS, caja, farmacia, hospitalización y áreas administrativas en general.

Entonces, el agente activo y dinámico responsables del funcionamiento adecuado de la entidad para brindar el servicio de salud son los trabajadores administrativos y asistenciales, cuyas actividades depende mucho de la valoración del esfuerzo realizado, ambiente laboral,

oportunidades de desarrollo; entre otros factores que permiten identificarse con su trabajo, etc., constituyéndose así la importancia de la investigación.

Problema general

¿De qué manera influyen las estrategias motivacionales en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023?

Problemas específicos

- ¿Como influyen las opiniones e identificación de necesidades del personal en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023?
- ¿Como influye la comunicación entre jefes y colaboradores en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023?
- ¿Como influyen el trabajo en equipo en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023?
- ¿De qué manera influye el reconocimiento y los incentivos en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023?

Justificación e importancia de la investigación

Justificación

Según Bernal (2010) para entender la problemática y en razón a las variables de estudio, se considera las siguientes dimensiones que justifican la investigación:

- **Justificación teórica:** comprende el análisis, reflexión y debate sobre el conocimiento existente acerca de las variables de estudio para comprobar los resultados arribados y dar solución a la problemática.

- **Justificación práctica:** en la investigación se debe describir y analizar los problemas para establecer estrategias de solución a la realidad planteada; con el fin de mantener y mejorar la satisfacción del trabajador, en relación con las estrategias motivacionales.
- **Justificación metodológica:** considera las fases o etapas de la investigación para arribar a resultados coherentes y confiables acorde al método científico.

Importancia

El desarrollo de la tesis fue importante porque permitió conocer y proponer soluciones a la problemática de estudio referente a la motivación y satisfacción laboral en el nosocomio Santa María del Socorro. Es decir, los resultados beneficiaron a los colaboradores administrativos y asistenciales, con el fin de impulsar el reconocimiento por el esfuerzo realizado, otorgar oportunidades de desarrollo al trabajador, mejorar el clima laboral y las condiciones de trabajo, para un eficaz bienestar laboral.

En tal sentido, la relevancia del trabajo radica en identificar las necesidades; siendo las estrategias motivacionales importantes en el lugar de trabajo, porque una fuerza laboral motivada es esencial para el éxito de una organización. Es decir, los trabajadores motivados son más productivos, creativos e innovadores y más comprometidos con los objetivos institucionales.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de las estrategias motivacionales en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023

Objetivos específicos

- Analizar la influencia de las opiniones e identificación de necesidades del personal en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.
- Determinar la influencia de la comunicación entre jefes y colaboradores en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.
- Determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.
- Determinar la influencia del reconocimiento y los incentivos en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.

Hipótesis y variables de investigación

Hipótesis general

Las estrategias motivacionales influyen significativamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023

Hipótesis específicas

- Las opiniones e identificación de necesidades del personal influyen significativamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023
- La comunicación entre jefes y colaboradores influyen directamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023

- El trabajo en equipo influye directamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023
- El reconocimiento y los incentivos influyen directamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023

Identificación de variables

Variab les	Definición operacional	Indicadores
Estrategias motivacionales (V:I)	Comprende la gama de actividades planificadas con el fin de que los colaboradores realicen su trabajo con entusiasmo y predisposición para lograr las metas establecidas.	*Opiniones y necesidades *Comunicación entre jefes y colaboradores *Trabajo en equipo *Reconocimiento e incentivos
Satisfacción laboral (V:D)	Es la respuesta emocional, que refleja felicidad por el ambiente de trabajo, desarrollo, relaciones sociales, entre otros factores que conllevan al bienestar del trabajador.	*Ambiente laboral *Oportunidades de desarrollo *Relaciones sociales *Puesto laboral

- Variable independiente: Estrategias motivacionales
- Variable dependiente: Satisfacción laboral

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

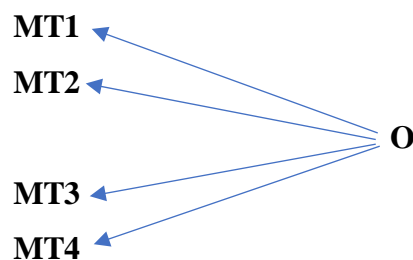
Ávila (2001) considera que el investigador se esfuerza por conocer y entender mejor, alguna realidad, sin preocuparse de la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos, ello corresponde a la investigación Básica (p. 37)

2.1.2. Nivel de investigación

Hernández (2014) precisa que los estudios son descriptivos porque determina los elementos o principales propiedades de las problemáticas materia de estudio (p. 92).

2.1.3. Diseño de investigación

En términos generales el trabajo comprende el diseño no experimental, específicamente el diseño transeccional. Siendo su esquema:



Donde:

MT1 a MT4 representa a los grupos de trabajadores

O representa a la observación según muestra

T representa el tiempo de estudio

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población estuvo integrada por todos los trabajadores administrativos y asistenciales nombrados y contratados de la entidad de estudio, la misma que está distribuida de la siguiente manera: funcionarios 22, Personal administrativo 66, profesionales de la salud 270 y técnicos de la salud 207; siendo un total de 565.

Información proporcionada por la dirección de recursos humanos de la entidad de estudio.

2.2.2. Muestra

Se calculo mediante la aplicación de la formula cundo se tiene una población finita, al 95% de confiabilidad y margen de error del 5%.

$$n = \frac{z^2pqN}{e^2(N-1)+z^2pq}$$

Dónde:

n = Muestra.

Z = Nivel de confiabilidad 95% =1.96

p = Probabilidad de éxito = 0.50

q = Probabilidad de fracaso = 0.50

e = Nivel de significación o margen de error = 0.05

N = Total de población = 565 trabajadores

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(565)}{(0.05)^2(565 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

n = 229 Trabajadores

565 100%

229.....X%

X = 40.53%

Tabla 2

Distribución de muestra

Grupo ocupacional	Población	Muestra 40.53%
Funcionarios	22	9
Personal administrativo	66	27
Profesionales de la salud	270	109
Técnicos de la salud	207	84
Total	565	229

2.3. Técnicas de recolección de datos

- La observación. – Permitió obtener los datos preliminares de la realidad de estudio
- Encuesta. - Permitió recabar datos directamente de campo; basado en opiniones que se originan en la realidad de investigación.

2.4. Instrumentos de recolección de datos

- Ficha de observación.
- Cuestionario.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

- Codificación de datos. – Se utilizo para ordenar los datos, con relación a las variables e indicadores.

- Tabulación de datos. - Permite efectuar el conteo de los datos en forma mecánica o sistematizada, para establecer la distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales acorde con la realidad de estudio.

- Tablas y representaciones estadísticas. - Considerando la distribución de las frecuencias y los resultados arribados, conlleva a la elaboración de las tablas y gráficas haciendo uso de la estadística descriptiva.

- SPSS – Se utilizó para la comprobación estadística de las hipótesis, teniendo en cuenta el nivel de confiabilidad y de significación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Figura 1

En su centro de trabajo los motivan para mejorar actividades laborales

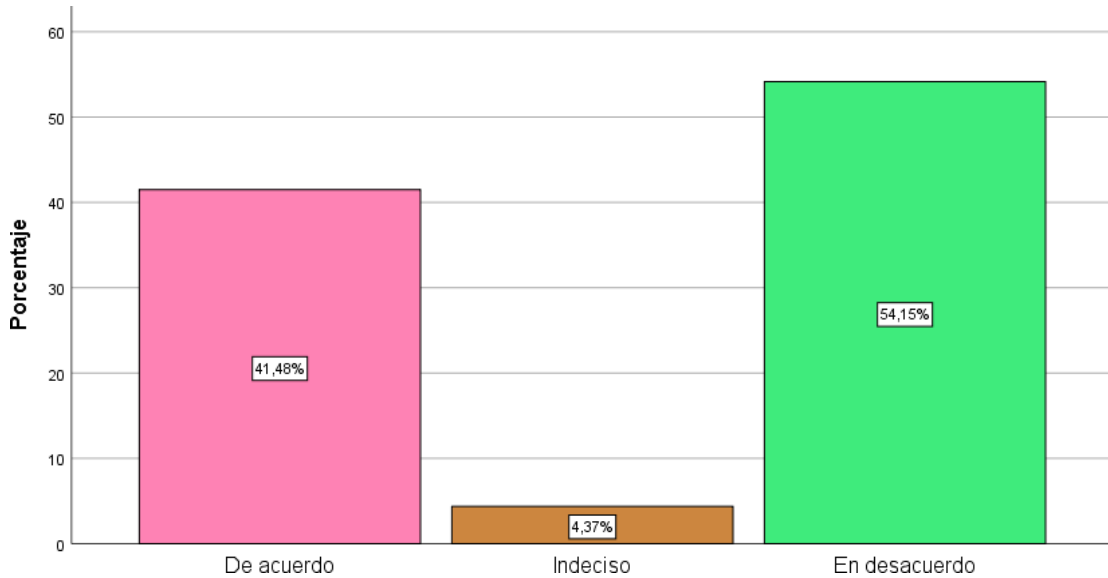


Tabla 3

En su centro de trabajo los motivan para mejorar actividades laborales

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	95	95	41.5	41.5
Indeciso	10	105	4.4	45.9
En desacuerdo	124	229	54.1	100.0
Total	229		100.0	

El análisis de los resultados obtenidos en la figura 1 y la tabla 3 refleja una tendencia significativa en la percepción de los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital Santa María del Socorro respecto a los lineamientos o estrategias de motivación para manejar actividades laborales. La mayoría de los encuestados, representando el 54.1%, manifestaron estar en desacuerdo con los enfoques o estrategias motivacionales establecidos para gestionar sus actividades laborales. Este hallazgo sugiere la existencia de insatisfacción o desacuerdo con las prácticas actuales implementadas en la institución.

Por otro lado, un 41.5% de los participantes expresó estar de acuerdo, lo que evidencia un segmento considerable de trabajadores que perciben de manera favorable estos enfoques, posiblemente debido a su alineación con sus expectativas o experiencias laborales. Sin embargo, el 4.4% restante que se declaró indeciso subraya la presencia de un grupo que carece de una percepción definida, lo que podría atribuirse a una falta de comunicación o desconocimiento de las políticas y estrategias motivacionales del hospital.

Estos resultados reflejan la necesidad de revisar y fortalecer las estrategias motivacionales y los procesos de gestión en el hospital, con el objetivo de mejorar el nivel de satisfacción laboral y de garantizar que las actividades laborales sean percibidas como claras, relevantes y alineadas con las necesidades del personal. Se recomienda que las autoridades del hospital implementen medidas inclusivas, promuevan la participación activa de los trabajadores en la planificación de sus actividades y fortalezcan los canales de comunicación interna.

En conclusión, el estudio pone de manifiesto que, aunque existe un porcentaje significativo de aceptación, la insatisfacción predominante indica la necesidad de una intervención estratégica para fomentar un entorno laboral más positivo y motivador, mejorando así el desempeño y el bienestar del personal en el hospital.

Figura 2

La motivación beneficia al trabajador y la entidad según resultados obtenidos

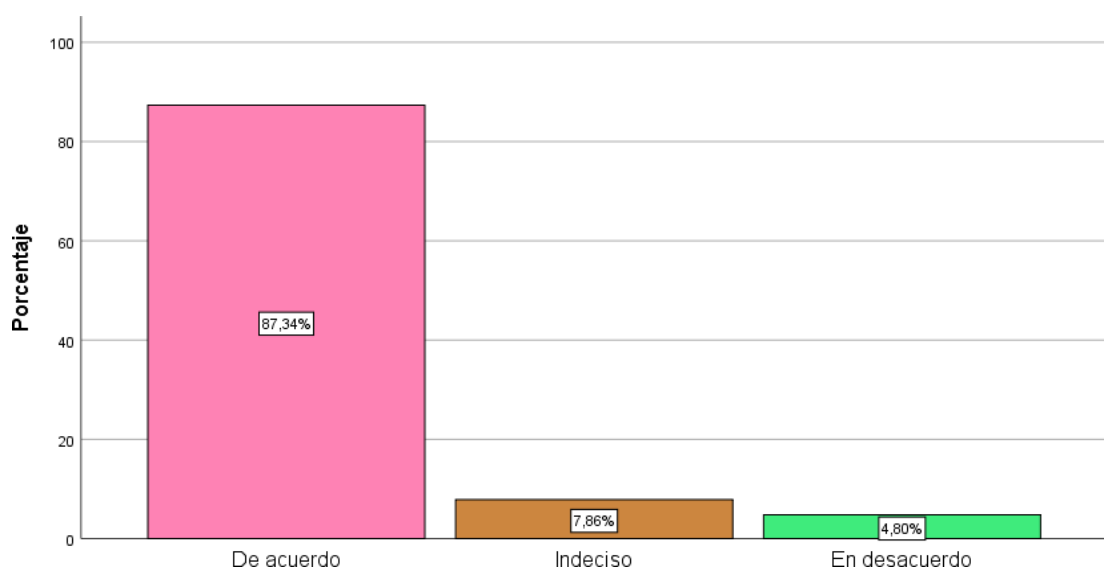


Tabla 4

La motivación beneficia al trabajador y la entidad según resultados obtenidos

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	200	200	87.3	87.3
Indeciso	18	218	7.9	95.2
En desacuerdo	11	229	4.8	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados presentados en la figura 2 y la tabla 4 destacan una percepción ampliamente positiva en relación con los factores motivacionales del trabajador. Entonces, la mayoría de los encuestados, representando un contundente 87.3%, indicaron estar de acuerdo. Es decir, se evidencia que la mayoría del personal administrativo y asistencial percibe que en la entidad laboral debe implementarse estrategias de motivación dada las condiciones ofrecidas por el Hospital Santa María del Socorro para mejorar resultados. Sin embargo, un 7.9% de los participantes se mostró indeciso, lo que señala la presencia de un grupo que no tiene una percepción clara sobre su motivación en relación con la entidad. Este resultado podría estar vinculado a una falta de comunicación o claridad en las estrategias motivacionales, así como a diferencias individuales en las expectativas laborales. Además, un 4.8% expresó estar en desacuerdo, lo que, resalta la necesidad de continuar trabajando para abordar las posibles fuentes de desmotivación y disconformidad entre los trabajadores.

En síntesis, mientras que los resultados reflejan un panorama mayoritariamente favorable, la existencia de un porcentaje, aunque pequeño, de indecisos y en desacuerdo pone de manifiesto la importancia de mantener un enfoque constante en la mejora de las estrategias motivacionales. Reforzar los canales de comunicación, personalizar las iniciativas motivacionales según las necesidades del personal y evaluar periódicamente la efectividad de estas estrategias contribuirá a consolidar un entorno laboral más armónico y satisfactorio para todos los colaboradores de la institución.

Figura 3

En relación con sus actividades que realiza, se le respeta sus opiniones

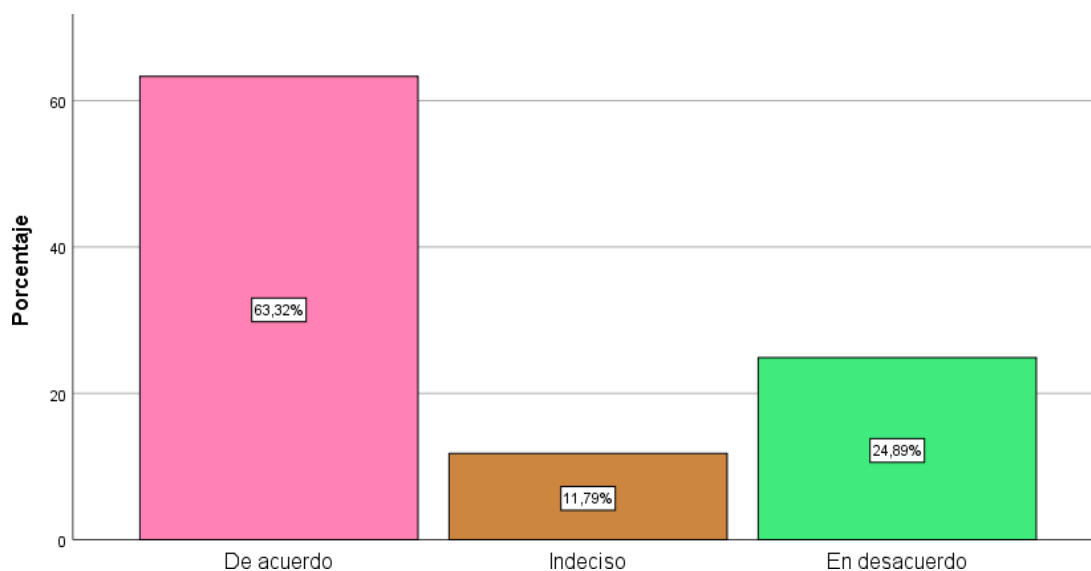


Tabla 5

En relación con sus actividades que realiza, se le respeta sus opiniones

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	145	145	63.3	63.3
Indeciso	27	172	11.8	75.1
En desacuerdo	57	229	24.9	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados obtenidos en la figura 3 y la tabla 5 revelan percepciones diversas a las actividades realizadas por los trabajadores y el respeto hacia sus opiniones en el entorno laboral. Un 63.3% de los encuestados indicaron estar de acuerdo, lo que evidencia que una mayoría significativa de los colaboradores perciben un entorno laboral donde sus opiniones son valoradas y sus actividades están alineadas con sus expectativas y capacidades. Este grupo refleja un nivel positivo de satisfacción en relación con la interacción y el respeto mutuo en la institución.

Sin embargo, un 24.9% expresó estar en desacuerdo, lo que representa una proporción considerable de trabajadores que perciben falta de consideración hacia sus opiniones o descontento con las actividades que se les asignan. Este porcentaje indica la existencia de desafíos en la comunicación interna y en la alineación de las funciones laborales con las expectativas y habilidades individuales. Además, un 11.8% de los encuestados se declaró indeciso, lo que sugiere

una falta de claridad o neutralidad en su percepción, posiblemente relacionada con una comunicación poco efectiva o experiencias laborales inconsistentes.

Estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer los canales de comunicación y fomentar un clima de confianza donde las opiniones de todos los colaboradores sean escuchadas y valoradas. Asimismo, es fundamental asegurar que las actividades asignadas estén alineadas con las competencias de los trabajadores y que estos se sientan partícipes de las decisiones que afectan su entorno laboral.

En conclusión, aunque una mayoría significativa percibe de manera positiva la relación entre sus actividades y el respeto hacia sus opiniones, la proporción de trabajadores que muestran insatisfacción o indefinición pone de manifiesto áreas de mejora clave. La implementación de estrategias orientadas a la inclusión, el reconocimiento y la mejora del clima organizacional será crucial para garantizar un entorno laboral más armónico y productivo en la institución.

Figura 4

Según puesto de trabajo, tiene libertad para crear e innovar procedimientos laborales

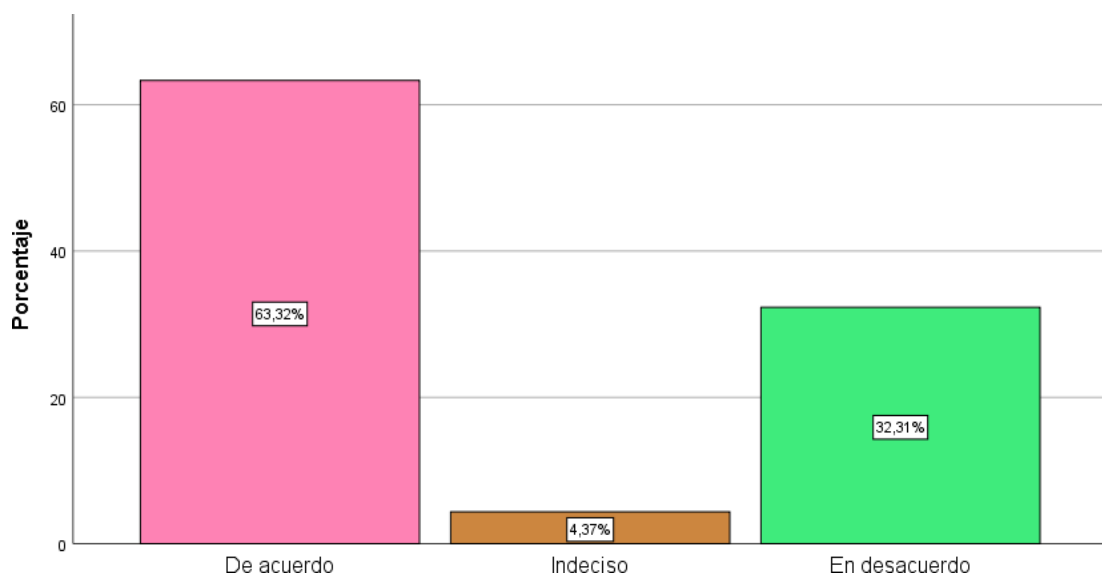


Tabla 6

Según puesto de trabajo, tiene libertad para crear e innovar procedimientos laborales

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	145	145	63.3	63.3
Indeciso	10	155	4.4	67.7
En desacuerdo	74	229	32.3	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados presentados en la figura 4 y la tabla 6 evidencian una percepción mixta respecto a la libertad para crear e innovar en los procedimientos laborales dentro de la institución. Una mayoría representada por el 63.3% de los encuestados expresó estar de acuerdo, lo que sugiere que gran parte del personal percibe un entorno que promueve la creatividad y la innovación en el desarrollo de sus tareas. Este porcentaje refleja un avance significativo hacia una cultura organizacional que valora la proactividad y el aporte de ideas novedosas para la mejora de los procesos.

No obstante, un 32.3% de los participantes manifestó estar en desacuerdo, lo cual representa un desafío considerable. Este grupo indica la existencia de limitaciones percibidas, como posibles restricciones estructurales, falta de recursos, resistencia al cambio o una cultura organizacional que no fomenta plenamente la autonomía laboral. Además, un 4.4% de los encuestados se mostró indeciso, lo que sugiere ambigüedad o falta de claridad sobre las oportunidades para innovar dentro del entorno laboral.

Estos resultados subrayan la importancia de reforzar las políticas y prácticas organizacionales que permitan a los trabajadores sentirse más empoderados para proponer y ejecutar ideas innovadoras. Es fundamental abordar las barreras identificadas por el grupo en desacuerdo, mediante la creación de espacios formales para la innovación, la provisión de recursos adecuados y el reconocimiento de las contribuciones individuales y colectivas.

En conclusión, aunque una mayoría significativa percibe positivamente la libertad para crear e innovar en los procedimientos laborales dentro del contexto que brinda el marco normativo, la proporción de trabajadores que experimentan limitaciones o indecisión revela áreas críticas de mejora. Promover una cultura organizacional más abierta y flexible será esencial para

maximizar el potencial creativo del personal, mejorar la eficiencia de los procesos y contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la institución.

Figura 5

Cuenta con los recursos acorde a las necesidades laborales

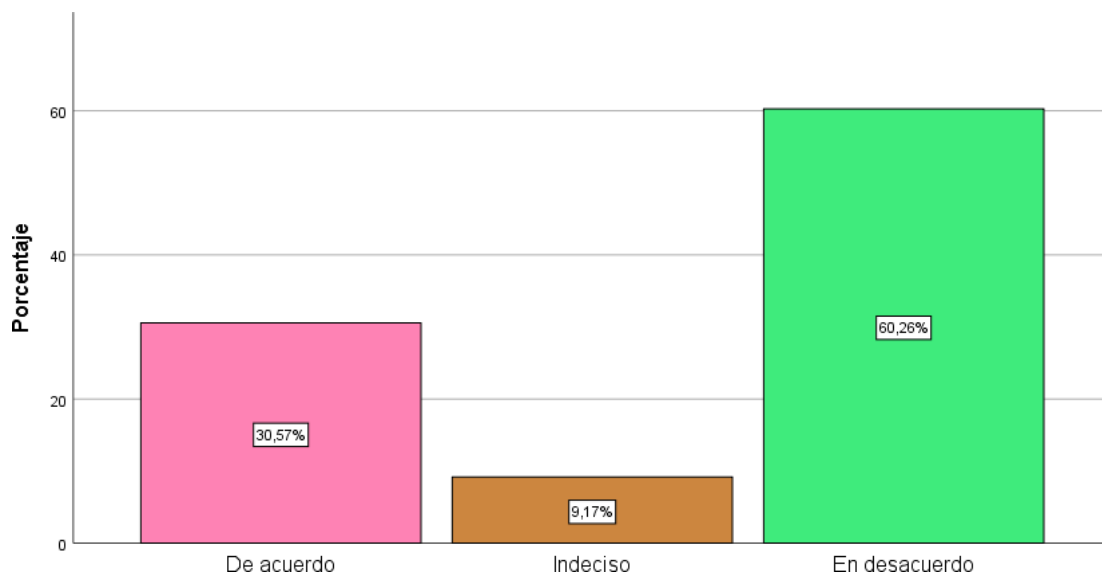


Tabla 7

Cuenta con los recursos acorde a las necesidades laborales

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	70	70	30.6	30.6
Indeciso	21	91	9.2	39.7
En desacuerdo	138	229	60.3	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados presentados en la figura 5 y la tabla 7 revelan una percepción predominantemente negativa respecto a la disponibilidad de recursos acordes a las necesidades laborales dentro de la institución. Un 60.3% de los encuestados indicaron estar en desacuerdo, lo que evidencia una importante brecha entre las necesidades de los trabajadores y los recursos proporcionados. Este hallazgo subraya la existencia de limitaciones significativas que impactan negativamente en la eficiencia y satisfacción laboral del personal.

Por otro lado, un 30.6% expresó estar de acuerdo, lo que representa un segmento menor de trabajadores que consideran que los recursos disponibles son adecuados para desempeñar sus funciones. Este grupo podría estar asociado a áreas específicas donde las condiciones laborales son más favorables o a una percepción individual más positiva. Además, el 9.2% restante de encuestados manifestó estar indeciso, lo que indica que hay trabajadores que no tienen una percepción clara sobre la adecuación de los recursos, posiblemente debido a la variabilidad en la provisión de estos o a la falta de comunicación respecto a las políticas de asignación de recursos.

Estos resultados reflejan la necesidad urgente de revisar y fortalecer las estrategias de gestión de recursos en la institución. Es fundamental identificar y priorizar las áreas con mayores carencias, establecer mecanismos más efectivos para la asignación de recursos y garantizar que estos estén alineados con las demandas laborales de los colaboradores. Además, promover una comunicación clara y constante sobre los esfuerzos realizados para mejorar estas condiciones puede contribuir a mitigar las percepciones negativas.

En conclusión, aunque un porcentaje reducido de trabajadores considera que los recursos son adecuados, la mayoría percibe una insuficiencia significativa que afecta su desempeño y satisfacción laboral. Abordar esta problemática de manera proactiva será clave para mejorar el ambiente laboral, optimizar los procesos y fortalecer la relación entre la institución y su personal.

Figura 6

Existe buena comunicación entre jefes y colaboradores

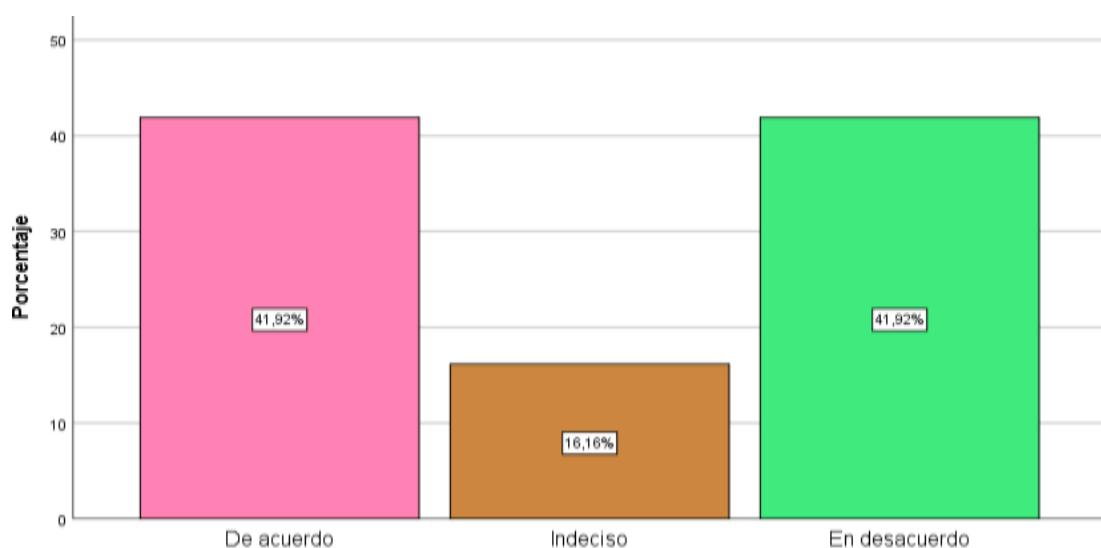


Tabla 8*Existe buena comunicación entre jefes y colaboradores*

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	96	96	41.9	41.9
Indeciso	37	133	16.2	58.1
En desacuerdo	96	229	41.9	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados obtenidos en la figura 6 y la tabla 8 evidencian una división significativa en las percepciones de los trabajadores respecto a la calidad de la comunicación dentro de la institución. Un 41.9% de los encuestados manifestó estar de acuerdo, indicando que una parte considerable del personal considera que existe una buena comunicación que facilita la coordinación y el entendimiento en el entorno laboral. Sin embargo, un porcentaje equivalente, también del 41.9%, expresó estar en desacuerdo, lo que pone de manifiesto la existencia de desafíos sustanciales en los canales y prácticas comunicativas.

Además, un 16.2% de los encuestados señaló estar indeciso, lo que sugiere la presencia de ambigüedad o falta de claridad en las experiencias comunicativas dentro de la institución. Este grupo podría representar trabajadores que experimentan una comunicación inconsistente o que no perciben con certeza los esfuerzos realizados para mejorarla.

La igualdad en los porcentajes de acuerdo y desacuerdo destaca una polarización en las percepciones que debe ser abordada con urgencia. Es esencial implementar estrategias orientadas a fortalecer los canales de comunicación interna, promover un intercambio de información más claro y fluido, y garantizar que todos los colaboradores se sientan escuchados y comprendidos.

En conclusión, los resultados reflejan que, aunque una parte significativa de los trabajadores percibe una comunicación adecuada, otro grupo igualmente considerable experimenta insatisfacción en este aspecto. Superar estas limitaciones y construir un entorno comunicativo más efectivo será clave para mejorar el clima organizacional, fortalecer las relaciones laborales y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Figura 7

Se comunica oportunamente los cambios laborales y organizacionales

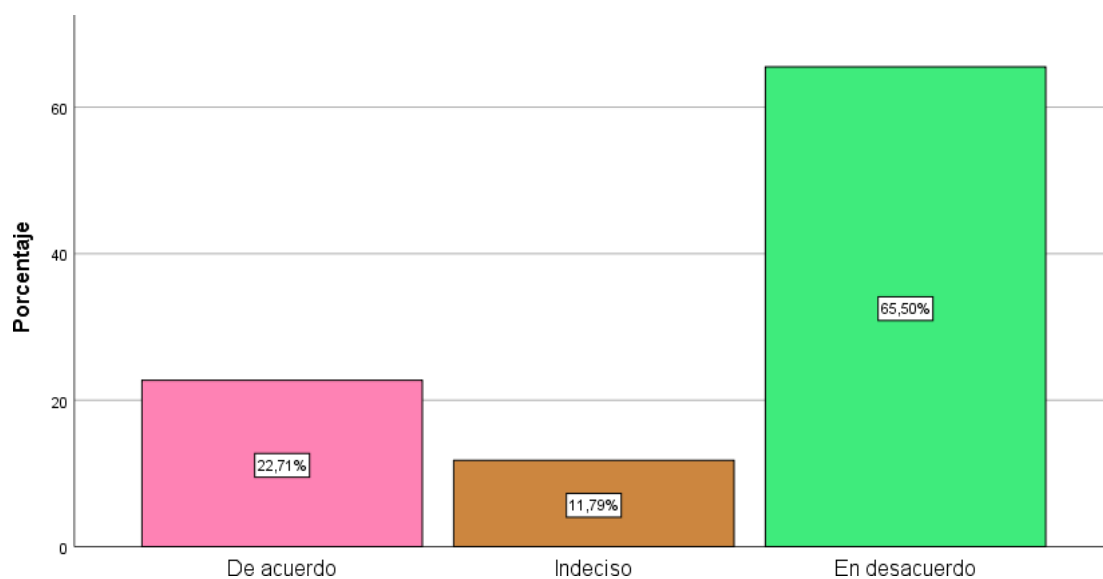


Tabla 9

Se comunica oportunamente los cambios laborales y organizacionales

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	52	52	22.7	22.7
Indeciso	27	79	11.8	34.5
En desacuerdo	150	229	65.5	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados presentados en la figura 7 y la tabla 9 reflejan una percepción predominantemente negativa respecto a la comunicación de los cambios laborales en la institución. Un 65.5% de los encuestados indicó estar en desacuerdo, evidenciando una insatisfacción significativa con la forma en que se comunican los ajustes y transformaciones en el entorno laboral. Este resultado sugiere deficiencias importantes en los canales, estrategias o tiempos de comunicación que dificultan la comprensión y aceptación de los cambios por parte del personal.

Por otro lado, un 22.7% manifestó estar de acuerdo, lo que representa un grupo menor de trabajadores que perciben los esfuerzos de comunicación de manera favorable. Este segmento

podría estar vinculado a áreas específicas o a experiencias individuales positivas relacionadas con la gestión del cambio. Además, un 11.8% se mostró indeciso, lo que indica que existe un grupo que no tiene una percepción clara o definida sobre este aspecto, posiblemente debido a la inconsistencia en la comunicación o a la falta de participación directa en los procesos de cambio.

Estos resultados subrayan la necesidad de fortalecer las prácticas comunicativas en la institución, especialmente en lo relacionado con la transmisión de información sobre los cambios laborales. Es fundamental garantizar que estos procesos sean oportunos, claros y participativos, involucrando a los trabajadores desde las etapas iniciales para minimizar la resistencia y fomentar un mayor compromiso.

En conclusión, aunque un pequeño porcentaje de los encuestados percibe positivamente la comunicación de los cambios laborales, la mayoría expresa insatisfacción, lo que evidencia una brecha que debe ser abordada con urgencia. Mejorar la gestión de la comunicación de cambios no solo contribuirá a un ambiente laboral más armónico, sino que también impulsará la aceptación y efectividad de las transformaciones necesarias para el desarrollo institucional.

Figura 8

La comunicación oportuna disminuye los conflictos laborales

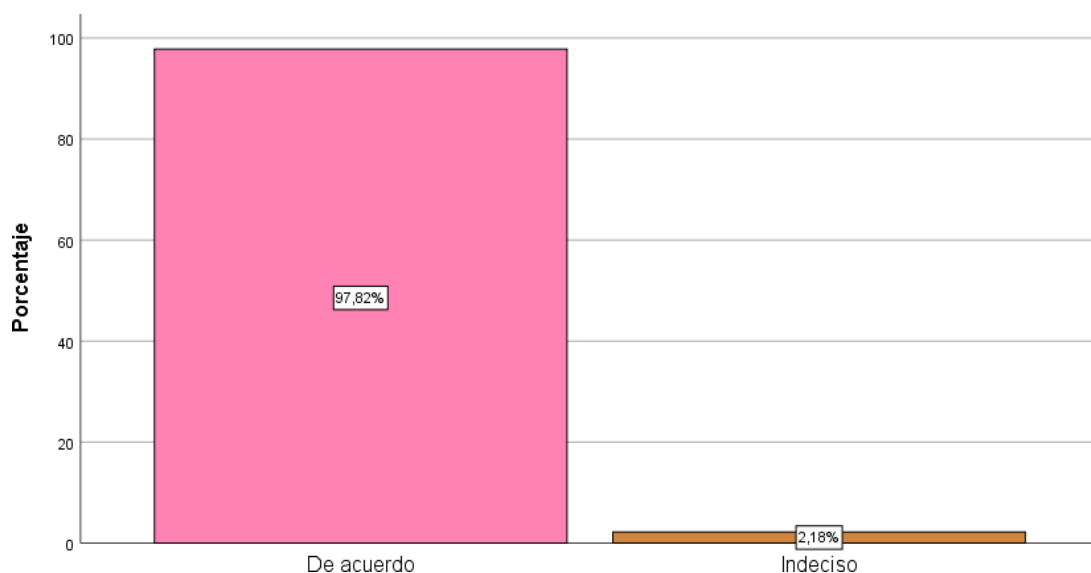


Tabla 10*La comunicación oportuna disminuye los conflictos laborales*

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	224	224	97.8	97.8
Indeciso	5	229	2.2	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados de la figura 8 y la tabla 10 evidencian una percepción abrumadoramente positiva respecto a la relación entre una buena comunicación y la disminución de los conflictos laborales en la institución. Un 97.8% de los encuestados manifestó estar de acuerdo, lo que resalta la importancia de mantener canales de comunicación efectivos y abiertos como una herramienta clave para la prevención y resolución de conflictos en el entorno laboral. Esta mayoría significativa demuestra que los trabajadores valoran la comunicación clara y oportuna como un factor esencial para fomentar un ambiente de trabajo armónico y colaborativo.

Por otro lado, un 2.2% de los encuestados se mostró indeciso, lo que indica que, aunque es un porcentaje mínimo, existe un grupo que podría no haber experimentado directamente los beneficios de una buena comunicación o que no percibe con claridad su impacto en la reducción de conflictos.

Estos resultados subrayan que la comunicación eficaz es un pilar fundamental para la gestión organizacional. Fortalecer aún más los procesos comunicativos existentes, garantizar que sean accesibles para todos los trabajadores y promover espacios de diálogo activo contribuirá a mantener y mejorar la armonía laboral.

En conclusión, la amplia mayoría de los trabajadores reconoce la importancia de la comunicación para disminuir los conflictos laborales, lo que posiciona a esta práctica como una prioridad estratégica para la institución. Continuar impulsando una comunicación efectiva permitirá consolidar un entorno laboral más cooperativo, eficiente y alineado con los objetivos organizacionales.

Figura 9

Al realizar las tareas se apoyan entre compañeros de trabajo

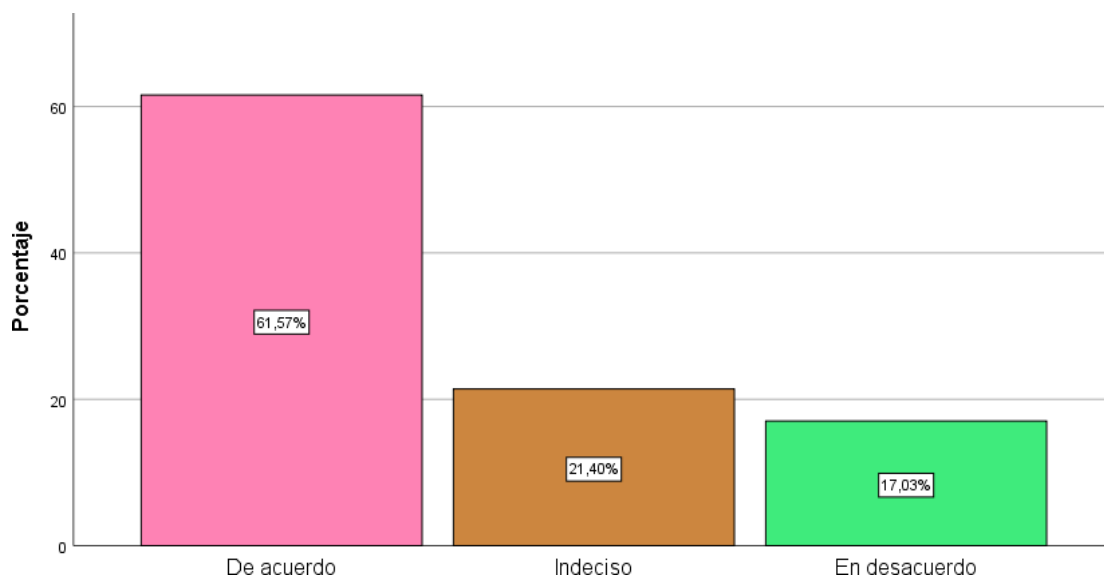


Tabla 11

Al realizar las tareas se apoyan entre compañeros de trabajo

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	141	141	61.6	61.6
Indeciso	49	190	21.4	83.0
En desacuerdo	39	229	17.0	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados de la figura 9 y la tabla 11 reflejan una percepción general positiva respecto al apoyo entre compañeros de trabajo en la realización de tareas, aunque también evidencian áreas que requieren atención. Un 61.6% de los encuestados indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que una mayoría significativa de los trabajadores valora el apoyo mutuo en la ejecución de tareas, lo cual es indicativo de un ambiente laboral colaborativo y de trabajo en equipo. Este dato es alentador y refleja un nivel adecuado de cooperación entre los trabajadores.

No obstante, un 21.4% de los participantes se mostró indeciso, lo que indica que existe un grupo que no tiene una opinión clara sobre este aspecto, posiblemente debido a experiencias laborales variadas o a la falta de visibilidad de este tipo de apoyo. Además, un 17% expresó estar en desacuerdo, lo que resalta la presencia de un grupo significativo que no percibe el apoyo entre compañeros como un aspecto fortalecido dentro del entorno laboral. Esta percepción podría estar asociada a la competencia interna, la falta de coordinación o la insuficiencia de incentivos para fomentar una cultura de cooperación.

Estos resultados indican que, aunque existe una percepción mayoritaria favorable, aún hay un porcentaje considerable de trabajadores que no perciben un nivel adecuado de apoyo entre compañeros. Es importante, por lo tanto, promover iniciativas y estrategias que fomenten la colaboración y el trabajo en equipo, garantizando que todos los miembros del equipo se sientan respaldados y apoyados por sus colegas.

En conclusión, si bien el apoyo entre compañeros es reconocido por una parte significativa de los trabajadores, el porcentaje de indecisos y de aquellos que no perciben este apoyo resalta la necesidad de fortalecer la cultura de colaboración. La implementación de programas de integración, reconocimiento y trabajo en equipo podría ser clave para maximizar el apoyo mutuo y mejorar el clima organizacional en la institución.

Figura 10

El trabajo colaborativo permite lograr objetivos comunes

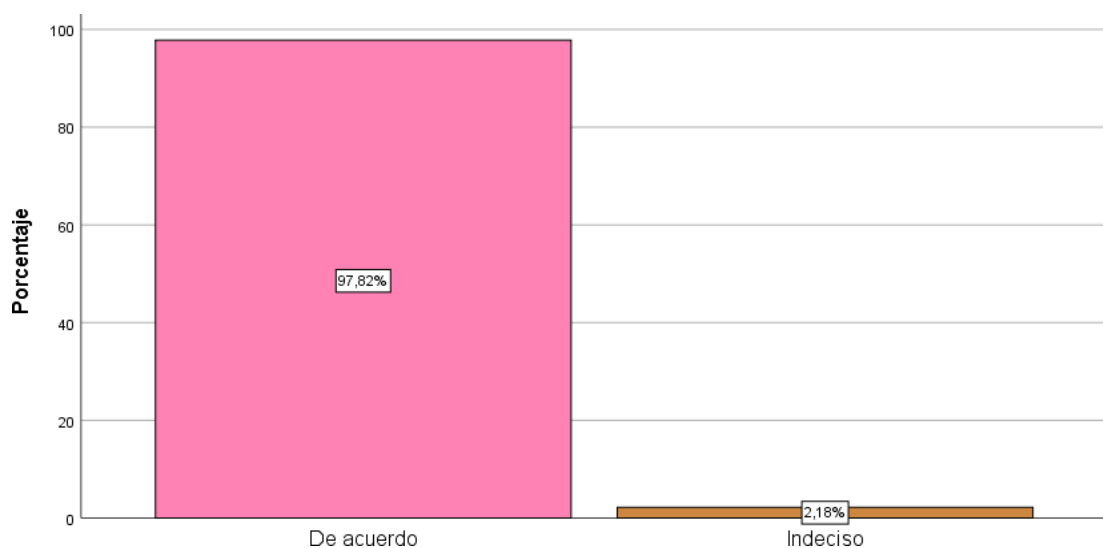


Tabla 12*El trabajo colaborativo permite lograr objetivos comunes*

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	224	224	97.8	97.8
Indeciso	5	229	2.2	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados de la figura 10 y la tabla 12 muestran una percepción abrumadoramente positiva sobre la importancia del trabajo colaborativo para alcanzar objetivos comunes dentro de la institución. Un 97.8% de los encuestados manifestó estar de acuerdo, lo que resalta que la gran mayoría de los trabajadores reconoce el valor del trabajo en equipo y la colaboración para el logro de metas organizacionales. Este alto nivel de acuerdo refleja una comprensión compartida sobre cómo la cooperación mutua entre los empleados favorece la eficiencia y el éxito de los proyectos.

Por otro lado, un 2.2% de los encuestados se mostró indeciso, lo que indica que, aunque es un porcentaje mínimo, existe un pequeño grupo que aún no ha internalizado completamente los beneficios del trabajo colaborativo o que no ha experimentado de manera directa las ventajas de este enfoque en su entorno laboral.

Estos resultados subrayan la relevancia de seguir promoviendo una cultura organizacional basada en la cooperación y el trabajo en equipo, ya que la mayoría de los colaboradores percibe positivamente su impacto en la consecución de los objetivos comunes. Potenciar iniciativas que refuercen esta cultura de colaboración contribuirá significativamente a mejorar la productividad y el rendimiento global de la institución.

En conclusión, la percepción general sobre el trabajo colaborativo como herramienta para alcanzar objetivos comunes es altamente favorable, lo que posiciona al trabajo en equipo como un pilar fundamental dentro de la organización. Continuar impulsando estrategias que fomenten esta colaboración será clave para maximizar los resultados y fortalecer la cohesión laboral.

Figura 11

En el trabajo se comparten las nuevas ideas para solucionar los problemas en forma conjunta

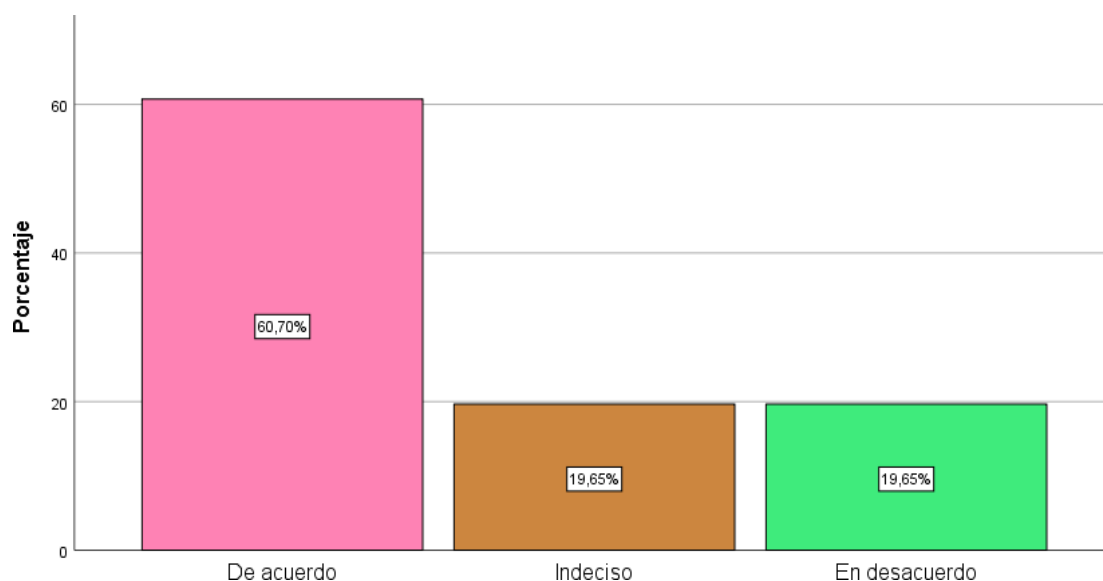


Tabla 13

En el trabajo se comparten las nuevas ideas para solucionar los problemas en forma conjunta

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	139	139	60.7	60.7
Indeciso	45	184	19.7	80.3
En desacuerdo	45	229	19.7	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados obtenidos en la figura 11 y la tabla 13 indican una percepción mayoritariamente positiva sobre la capacidad de trabajar de forma conjunta para generar nuevas ideas que resuelvan problemas dentro de la organización. Un 60.7% de los encuestados expresó estar de acuerdo, lo que sugiere que una proporción significativa de los trabajadores valora la colaboración como un medio efectivo para abordar y resolver los desafíos laborales de manera creativa. Este dato refleja un ambiente donde se reconoce el potencial del trabajo conjunto para generar soluciones innovadoras y mejorar los procesos.

Sin embargo, un 19.7% de los participantes manifestó estar indeciso, lo que podría indicar una falta de claridad sobre cómo se lleva a cabo este proceso en la práctica o una percepción

inconsistente de las experiencias colaborativas. Además, otro 19.7% expresó estar en desacuerdo, lo que revela que un segmento relevante de los trabajadores no percibe que el trabajo conjunto sea una vía efectiva para generar nuevas soluciones. Esto puede reflejar obstáculos como la falta de coordinación, la resistencia al cambio o la falta de incentivos para fomentar la innovación colaborativa.

Estos resultados sugieren la necesidad de fortalecer los procesos colaborativos dentro de la institución, promoviendo espacios y metodologías que estimulen la creatividad y el trabajo en equipo. Es fundamental garantizar que todos los empleados tengan claras las expectativas y herramientas necesarias para colaborar de manera efectiva y aportar ideas innovadoras.

En conclusión, aunque la mayoría de los trabajadores reconoce los beneficios del trabajo conjunto para generar soluciones, la proporción de indecisos y aquellos que no perciben su efectividad destaca áreas de mejora. Abordar estas percepciones y fomentar un ambiente más inclusivo y colaborativo será esencial para maximizar la innovación y mejorar el desempeño organizacional.

Figura 12

Existe empatía para realizar el trabajo en equipo

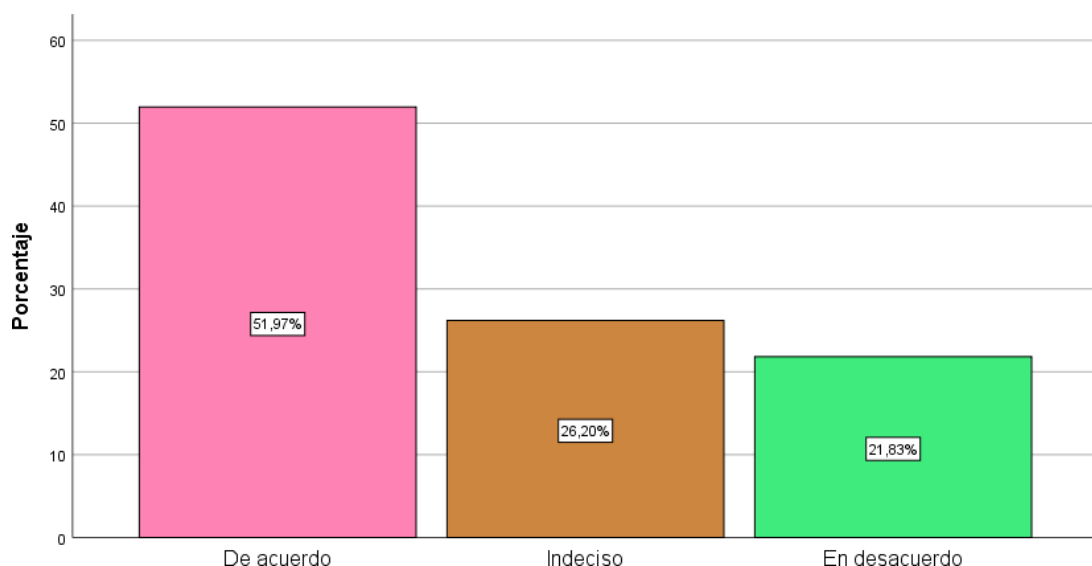


Tabla 14

Existe empatía para realizar el trabajo en equipo

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	119	119	52.0	52.0
Indeciso	60	179	26.2	78.2
En desacuerdo	50	229	21.8	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados de la figura 12 y la tabla 14 reflejan una percepción mixta en cuanto a la empatía como factor clave para la realización efectiva del trabajo en equipo. Un 52% de los encuestados indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que una mayoría significativa reconoce la importancia de la empatía en la cooperación y la colaboración dentro del equipo. Este dato indica que, en general, los trabajadores valoran la capacidad de entender y apoyar a sus compañeros como un aspecto esencial para el éxito del trabajo conjunto.

Sin embargo, un 26.2% de los participantes se mostró indeciso, lo que podría indicar que algunos no tienen una opinión definida sobre este tema o que no perciben con claridad el impacto de la empatía en la dinámica laboral. Además, un 21.8% expresó estar en desacuerdo, lo que señala que un grupo considerable no cree que la empatía sea un factor predominante en su equipo de trabajo, lo cual puede estar relacionado con un entorno laboral más competitivo o con la falta de prácticas que fomenten una mayor comprensión mutua.

Estos resultados subrayan la necesidad de fortalecer la cultura de empatía en el ambiente laboral. Es fundamental promover la comprensión, el respeto y el apoyo entre los miembros del equipo para mejorar la cohesión grupal y la efectividad del trabajo en equipo.

En conclusión, aunque una mayoría percibe la empatía como un factor importante para el trabajo en equipo, el porcentaje significativo de indecisos y aquellos en desacuerdo destaca áreas de mejora en cuanto a la integración de este valor en las dinámicas laborales. Potenciar programas de formación en habilidades interpersonales y promover un ambiente de trabajo inclusivo y

colaborativo serán pasos clave para fomentar una mayor empatía entre los trabajadores y optimizar los resultados del trabajo en equipo.

Figura 13

En el centro laboral se reconoce el esfuerzo realizado

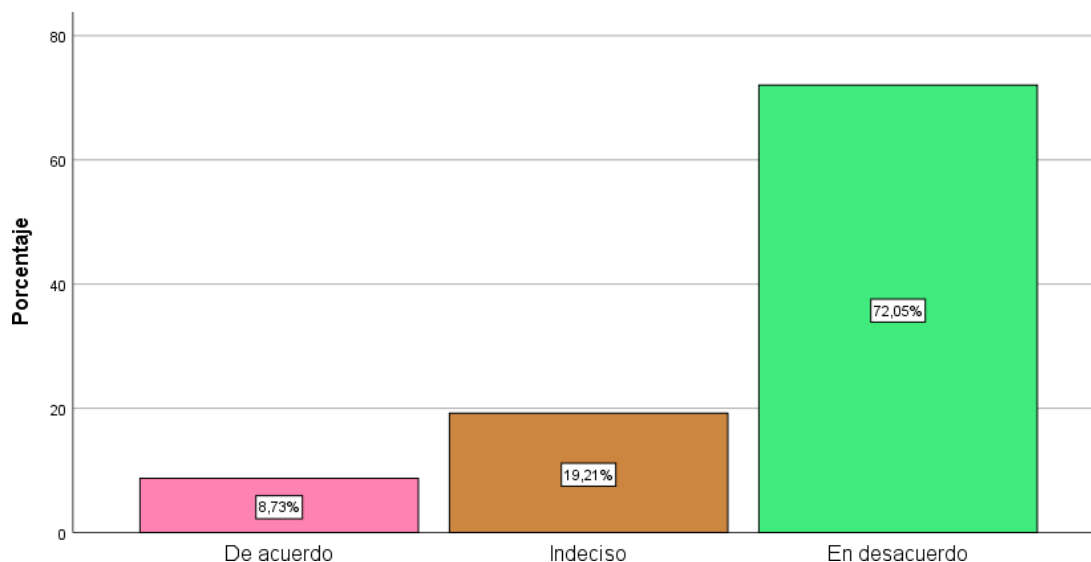


Tabla 15

En el centro laboral se reconoce el esfuerzo realizado

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	20	20	8.7	8.7
Indeciso	44	64	19.2	27.9
En desacuerdo	165	229	72.1	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados presentados en la figura 13 y la tabla 15 reflejan una percepción predominantemente negativa sobre el reconocimiento en el centro laboral. Un 72.1% de los encuestados expresó estar en desacuerdo, lo que indica que la mayoría de los trabajadores no percibe un sistema adecuado de reconocimiento o valorización de su trabajo dentro de la institución. Este hallazgo subraya una posible deficiencia en las prácticas de motivación y recompensas, lo cual puede generar desmotivación, disminución del compromiso y un ambiente laboral menos favorable.

Por otro lado, un 19.2% se mostró indeciso, lo que sugiere que algunos trabajadores tienen una percepción ambigua sobre el reconocimiento recibido, posiblemente debido a la inconsistencia en las políticas de reconocimiento o a la falta de visibilidad en los logros individuales o grupales. Un 8.7% indicó estar de acuerdo, lo que representa una minoría que percibe un reconocimiento adecuado, pero el bajo porcentaje resalta la necesidad de revisar y mejorar las estrategias de reconocimiento en la organización.

Estos resultados evidencian la importancia de implementar un sistema de reconocimiento más efectivo y equitativo, que no solo valore los logros visibles, sino también aquellos esfuerzos que contribuyen al éxito organizacional. Es esencial generar políticas y prácticas de reconocimiento que se alineen con las expectativas de los trabajadores, para aumentar su satisfacción, motivación y rendimiento.

En conclusión, la falta de reconocimiento adecuado es un desafío considerable para la institución, y abordar esta problemática mediante programas de incentivos y reconocimiento más inclusivos y justos contribuirá a mejorar el clima organizacional, fortalecer el compromiso de los trabajadores y optimizar el desempeño general de la organización.

Figura 14

Se recibe premios o bonos por las metas logradas

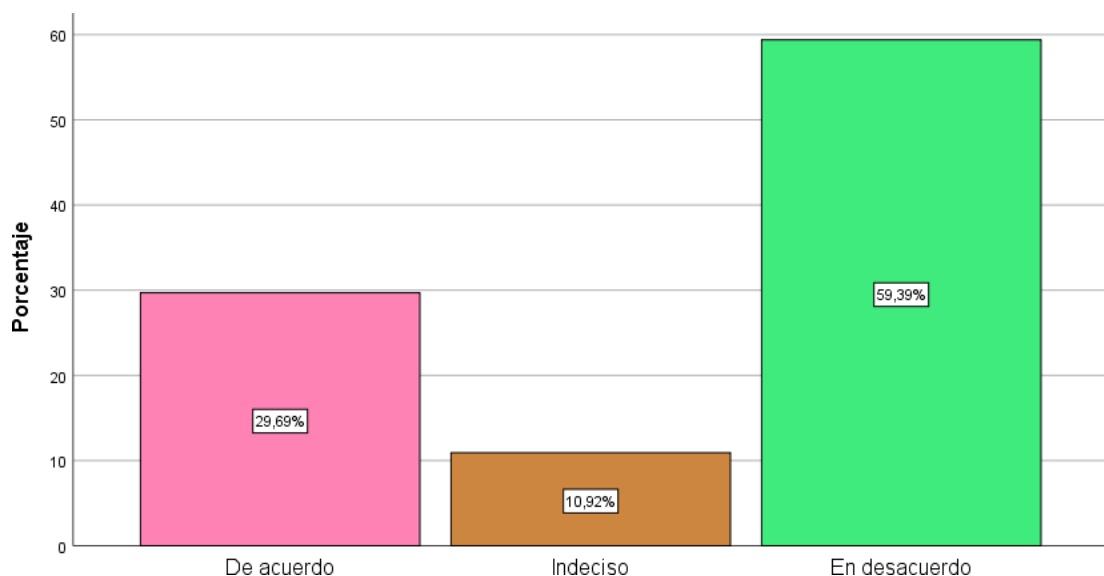


Tabla 16

Se recibe premios o bonos por las metas logradas

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	68	68	29.7	29.7
Indeciso	25	93	10.9	40.6
En desacuerdo	136	229	59.4	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados de la figura 14 y la tabla 16 indican una percepción mayoritariamente negativa sobre los premios recibidos por las metas logradas dentro de la institución. Un 59.4% de los encuestados expresó estar en desacuerdo, lo que sugiere que una gran parte de los trabajadores no percibe una relación adecuada entre el cumplimiento de objetivos y la entrega de premios o recompensas. Este dato refleja una posible insatisfacción con los sistemas de reconocimiento material o intangible, lo cual podría impactar negativamente en la motivación y el compromiso de los trabajadores.

Un 29.7% de los encuestados manifestó estar de acuerdo, lo que señala que una parte significativa valora los premios recibidos, pero este porcentaje menor sugiere que los mecanismos de premiación no son percibidos como universales ni justos en toda la organización. Además, un 10.9% se mostró indeciso, lo que refleja una cierta ambigüedad o falta de claridad en cuanto a la relación entre el logro de metas y la obtención de recompensas.

Estos resultados subrayan la necesidad de revisar y mejorar los sistemas de premiación y reconocimiento en la institución, asegurando que sean percibidos como equitativos, transparentes y alineados con las expectativas de los trabajadores. Implementar un sistema de premios más claro y accesible podría ayudar a fortalecer la motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores, contribuyendo a un ambiente laboral más positivo y orientado a los resultados.

En conclusión, la falta de una relación efectiva entre las metas logradas y los premios recibidos es un área crítica que debe ser abordada. Mejorar las políticas de premiación no solo

aumentará la satisfacción de los empleados, sino que también potenciará su rendimiento y alineación con los objetivos organizacionales.

Figura 15

El reconocimiento por el buen trabajo genera compromiso laboral

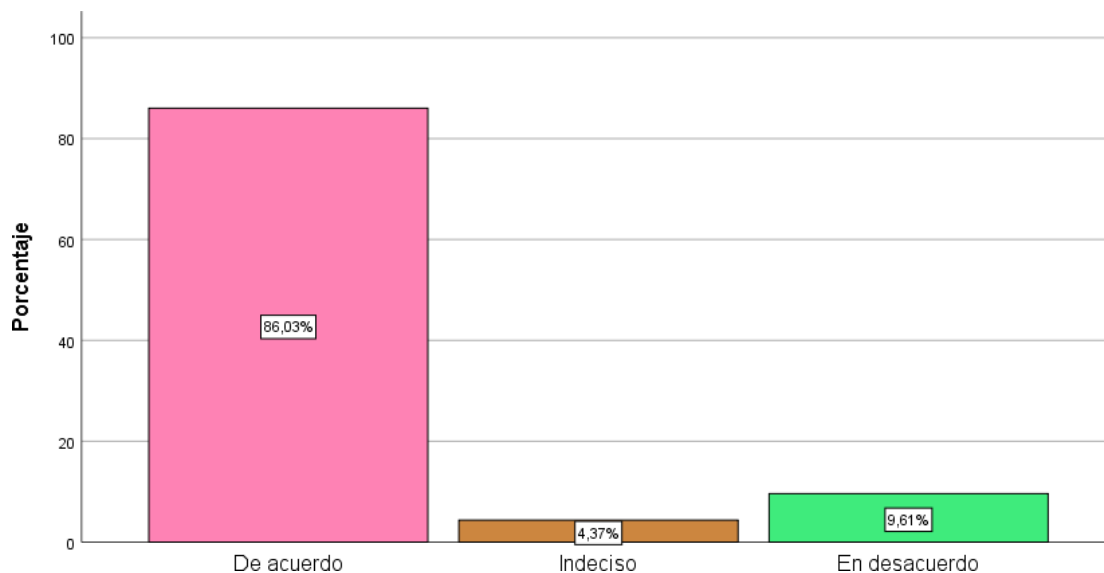


Tabla 17

El reconocimiento por el buen trabajo genera compromiso laboral

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	197	197	86.0	86.0
Indeciso	10	207	4.4	90.4
En desacuerdo	22	229	9.6	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados de la figura 15 y la tabla 17 reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre el reconocimiento por el buen trabajo dentro de la institución. Un 86% de los encuestados indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que la mayoría de los trabajadores valora el reconocimiento recibido por sus logros y desempeño laboral. Este dato refleja un ambiente en el que se reconoce y valora el esfuerzo y la contribución individual, lo que puede influir positivamente en la motivación y el compromiso de los trabajadores.

Un 9.6% de los participantes expresó estar en desacuerdo, lo que señala que un segmento de los trabajadores no percibe de manera adecuada el reconocimiento por su buen trabajo, lo cual podría estar asociado a una falta de consistencia en las políticas de reconocimiento o a la no visibilidad de sus logros. Por otro lado, un 4.4% se mostró indeciso, lo que indica que existe un pequeño grupo que aún no tiene una opinión clara sobre este aspecto, tal vez por experiencias variables en la recepción de este tipo de reconocimiento.

Estos resultados subrayan la importancia de continuar fortaleciendo las prácticas de reconocimiento y asegurarse de que sean percibidas como justas, equitativas y consistentes. Es fundamental que todos los empleados se sientan valorados por sus contribuciones, lo que no solo aumentará su satisfacción laboral, sino también su productividad y compromiso con los objetivos organizacionales.

En conclusión, el alto nivel de satisfacción con el reconocimiento por el buen trabajo indica que la institución está en el camino correcto, pero aún es importante seguir mejorando las estrategias para garantizar que todos los empleados reciban un reconocimiento justo y oportuno. Esto contribuirá a un entorno laboral más positivo y a la consolidación de una cultura organizacional orientada al rendimiento y la excelencia.

Figura 16

Para realizar las tareas, cuenta con adecuadas condiciones laborales

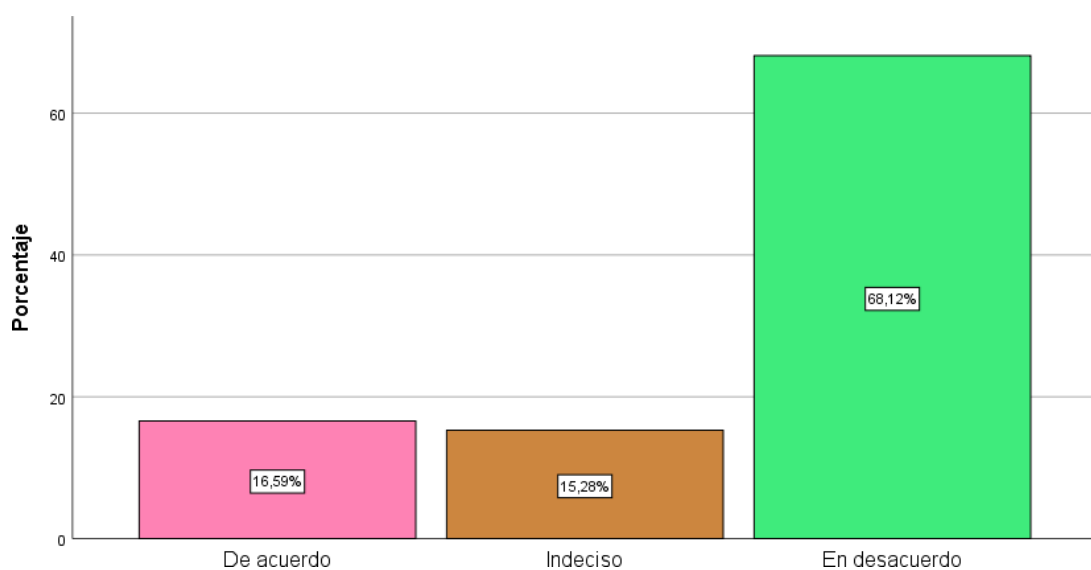


Tabla 18

Para realizar las tareas, cuenta con adecuadas condiciones laborales

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	38	38	16.6	16.6
Indeciso	35	73	15.3	31.9
En desacuerdo	156	229	68.1	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados de la figura 16 y la tabla 18 reflejan una percepción mayoritaria negativa sobre las condiciones laborales dentro de la institución. Un 68.1% de los encuestados indicó estar en desacuerdo con las condiciones laborales, lo que sugiere que una gran parte de los trabajadores no percibe que su entorno de trabajo cumpla con los estándares necesarios para garantizar su bienestar, seguridad y productividad. Esta percepción puede estar vinculada a factores como infraestructura deficiente, falta de recursos adecuados, o condiciones físicas y organizacionales que no favorecen un entorno laboral saludable.

Solo un 16.6% de los participantes manifestó estar de acuerdo, lo que indica que un pequeño segmento de los trabajadores considera que las condiciones laborales son apropiadas. Además, un 15.3% de los encuestados se mostró indeciso, lo que refleja cierta ambigüedad o falta de claridad sobre las condiciones laborales, probablemente influenciada por diferencias en las experiencias individuales o por una falta de información sobre los recursos disponibles.

Estos resultados resaltan la necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales dentro de la organización. Es esencial implementar medidas que garanticen un entorno de trabajo adecuado, que promueva la salud, seguridad y comodidad de los empleados, lo que a su vez impactará positivamente en su productividad y satisfacción.

En conclusión, la mayoría de los trabajadores percibe que las condiciones laborales no son adecuadas, lo que constituye un área crítica que requiere atención inmediata. Mejorar este aspecto contribuirá significativamente a la creación de un ambiente laboral más positivo y eficiente, fomentando el bienestar de los empleados y mejorando los resultados organizacionales.

Figura 17

El centro laboral les brinda oportunidades de desarrollo para mejorar calidad de vida

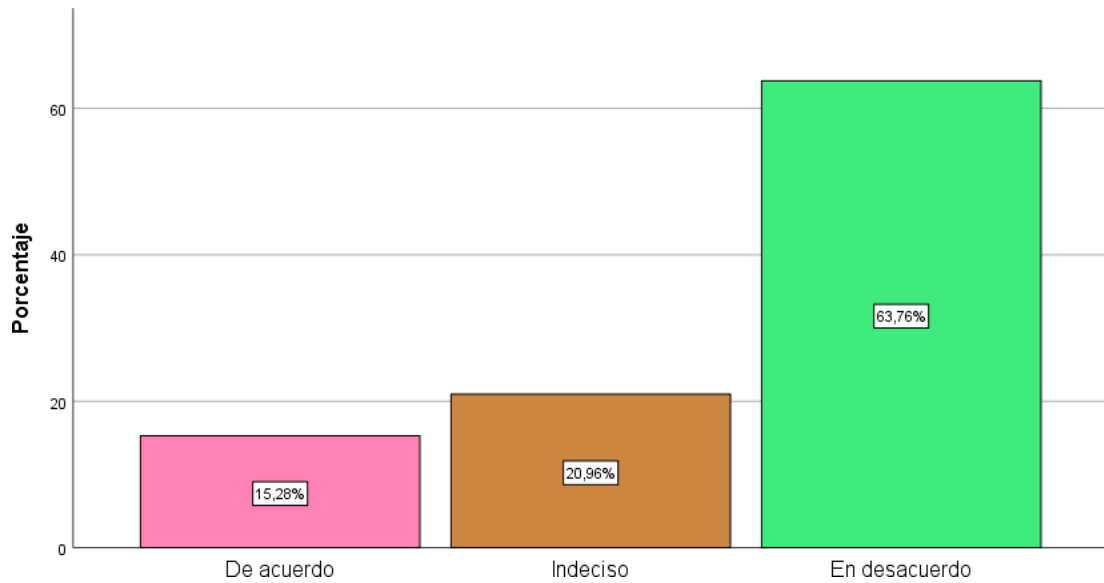


Tabla 19

El centro laboral les brinda oportunidades de desarrollo para mejorar calidad de vida

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	35	35	15.3	15.3
Indeciso	48	83	21.0	36.2
En desacuerdo	146	229	63.8	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados de la figura 17 y la tabla 19 muestran una percepción mayoritariamente negativa respecto a las oportunidades de desarrollo para mejorar la calidad de vida en la organización. Un 63.3% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo, lo que indica que una gran parte de los trabajadores no percibe que existan oportunidades adecuadas para mejorar su calidad de vida laboral y personal a través del desarrollo profesional o programas de bienestar. Esto sugiere que las políticas o iniciativas actuales podrían ser insuficientes o no estar alineadas con las expectativas de los trabajadores, lo que podría afectar su satisfacción y motivación.

Un 21% de los participantes se mostró indeciso, lo que refleja una falta de claridad o información sobre las oportunidades disponibles o una experiencia ambigua respecto a las iniciativas de desarrollo. Este dato señala que es necesario aumentar la visibilidad y accesibilidad de las oportunidades de desarrollo que puedan contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Por otro lado, un 15.3% indicó estar de acuerdo, lo que representa una minoría que considera que las oportunidades de desarrollo existentes sí contribuyen positivamente a su calidad de vida. Sin embargo, este porcentaje relativamente bajo pone de manifiesto la necesidad de revisar y fortalecer los programas de desarrollo y bienestar para que sean más inclusivos y efectivos para todos los trabajadores.

En conclusión, los resultados indican que las oportunidades de desarrollo para mejorar la calidad de vida no están siendo percibidas adecuadamente por la mayoría de los trabajadores. Es esencial implementar estrategias de desarrollo personal y profesional que ofrezcan un mayor apoyo a los empleados, mejoren su bienestar y, en consecuencia, optimicen su desempeño laboral y satisfacción general dentro de la organización.

Figura 18

El centro de trabajo implementa programas de relaciones sociales para conocerse y satisfacer al trabajador

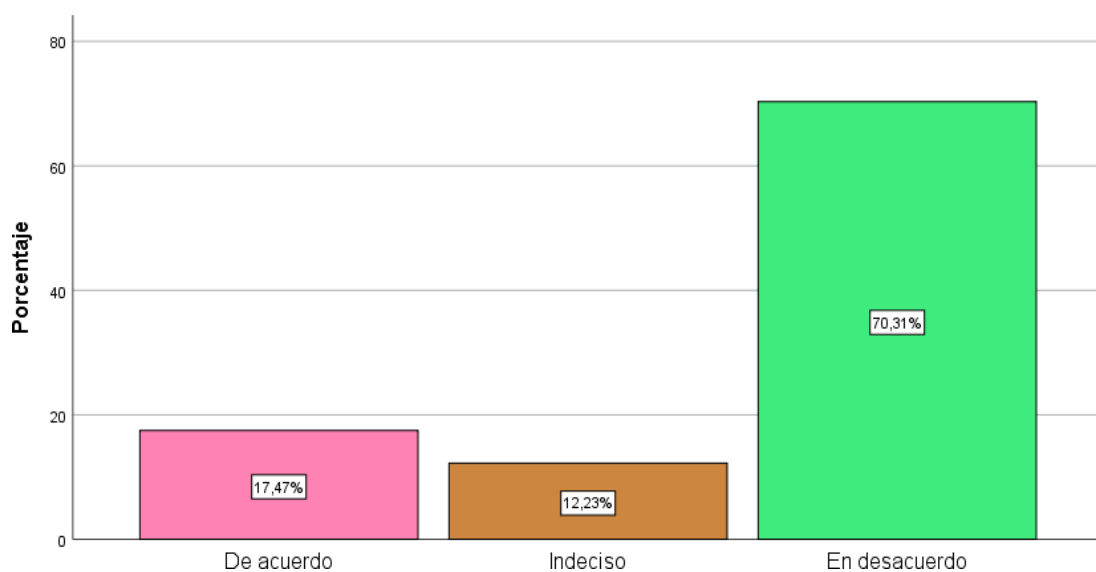


Tabla 20

El centro de trabajo implementa programas de relaciones sociales para conocerse y satisfacer al trabajador

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	40	40	17.5	17.5
Indeciso	28	68	12.2	29.7
En desacuerdo	161	229	70.3	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados de la figura 18 y la tabla 20 reflejan una percepción predominantemente negativa sobre la implementación de programas de relaciones sociales dentro de la organización. Un 70.3% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo, lo que indica que una gran mayoría de los trabajadores considera que los programas o iniciativas para fomentar las relaciones sociales no están siendo adecuadamente implementados o no existen. Esto sugiere que los trabajadores perciben una falta de actividades, espacios o estrategias para mejorar la interacción y colaboración social entre ellos, lo cual puede impactar negativamente en el ambiente laboral y en la cohesión grupal.

Un 17.5% indicó estar de acuerdo, lo que señala que una minoría percibe que los programas existentes para promover relaciones sociales son efectivos. Sin embargo, este porcentaje relativamente bajo refleja que las iniciativas no están siendo percibidas como suficientes ni universales dentro de la organización. Además, un 12.2% se mostró indeciso, lo que podría indicar que algunos trabajadores no están suficientemente informados sobre los programas disponibles o no han tenido la oportunidad de participar en ellos.

Estos resultados subrayan la necesidad urgente de desarrollar e implementar programas de relaciones sociales más inclusivos y visibles dentro de la organización. Fomentar la interacción entre los trabajadores no solo mejora la cohesión y el trabajo en equipo, sino que también contribuye a un ambiente laboral más saludable y motivador.

En conclusión, la falta de programas de relaciones sociales adecuados y percibidos por la mayoría de los trabajadores es un área crítica que debe ser abordada. Mejorar este aspecto contribuirá al fortalecimiento del clima organizacional, mejorando las relaciones interpersonales, la colaboración y la satisfacción general de los trabajadores.

Figura 19

El puesto laboral este asignado acorde a las actitudes y aptitudes del trabajador

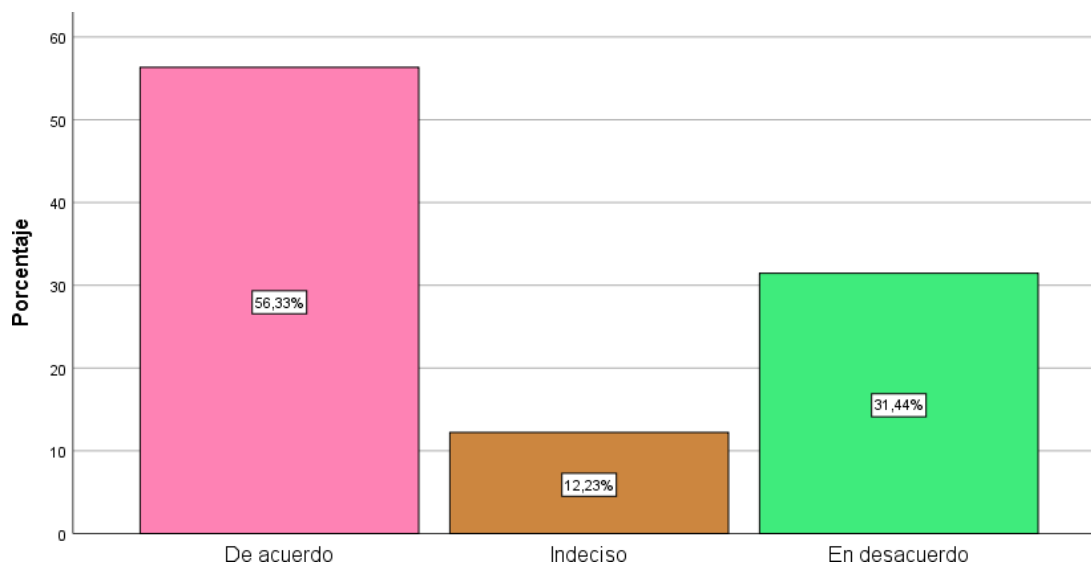


Tabla 21

El puesto laboral este asignado acorde a las actitudes y aptitudes del trabajador

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	129	129	56.3	56.3
Indeciso	28	157	12.2	68.6
En desacuerdo	72	229	31.4	100.0
Total	229		100.0	

En los resultados de la figura 19 y la tabla 21 muestran una percepción mayoritariamente positiva en relación con la adecuación del puesto laboral según las actitudes y aptitudes de los empleados. Un 56.3% de los encuestados indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que una mayoría significativa percibe que sus habilidades, conocimientos y actitudes se alinean con las exigencias y responsabilidades de su puesto. Esta percepción positiva es clave para el desempeño, ya que la

concordancia entre las habilidades de los trabajadores y sus tareas laborales puede generar mayor satisfacción, motivación y eficiencia en el trabajo.

Sin embargo, un 31.4% de los participantes manifestó estar en desacuerdo, lo que refleja que una porción considerable de los trabajadores considera que su puesto no se ajusta adecuadamente a sus capacidades o habilidades, lo cual podría generar frustración o desmotivación. Además, un 12.2% se mostró indeciso, lo que sugiere que algunos empleados tienen dudas sobre si sus aptitudes están siendo plenamente aprovechadas en sus puestos de trabajo.

Estos resultados resaltan la importancia de realizar una revisión constante de los perfiles laborales y las competencias requeridas para cada puesto. Es fundamental que la organización asegure que los trabajadores estén ubicados en roles que maximicen sus fortalezas, lo que no solo aumentará su satisfacción laboral, sino también su productividad y compromiso.

En conclusión, aunque una mayoría percibe que su puesto está acorde a sus aptitudes y actitudes, es necesario prestar atención a los trabajadores que no comparten esta visión, para realizar ajustes que mejoren el encaje entre las habilidades y las tareas laborales. Esto contribuirá a un ambiente de trabajo más equilibrado y productivo, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

Figura 20

Se siente satisfecho con su trabajo y centro laboral

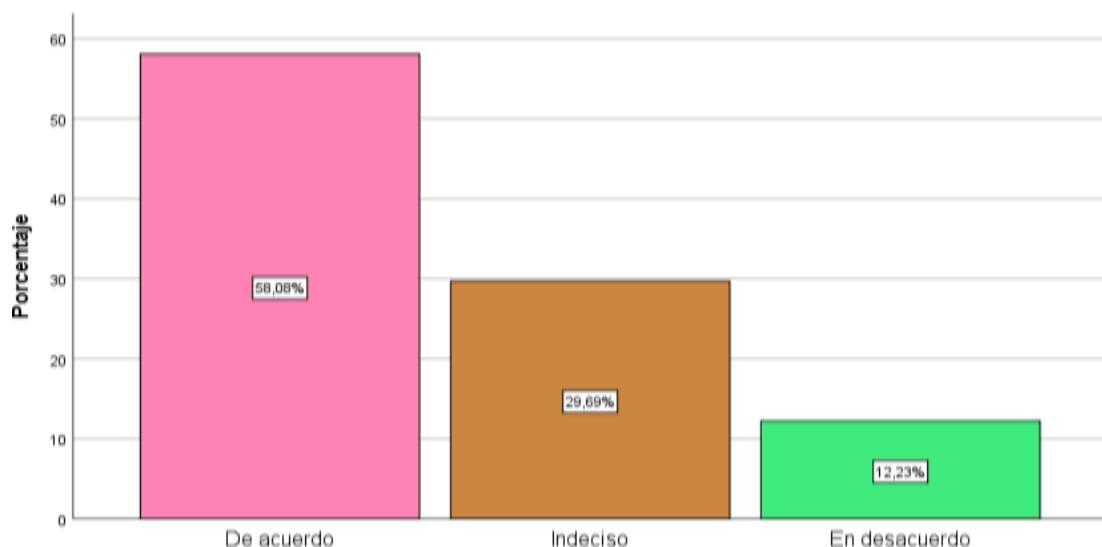


Tabla 22

Se siente satisfecho con su trabajo y centro laboral

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	133	133	58.1	58.1
Indeciso	68	201	29.7	87.8
En desacuerdo	28	229	12.2	100.0
Total	229		100.0	

En Los resultados de la figura 20 y la tabla 22 indican una percepción mayoritariamente positiva sobre la relación entre el trabajo y el centro laboral. Un 58.1% de los encuestados expresó estar de acuerdo, lo que sugiere que más de la mitad de los trabajadores considera que su trabajo está alineado con el entorno laboral, lo cual es fundamental para generar un clima organizacional favorable. Esta percepción positiva puede reflejar una congruencia entre los objetivos del centro de trabajo, la cultura organizacional y las expectativas de los empleados, lo que contribuye a su satisfacción y motivación.

Sin embargo, un 29.7% se mostró indeciso, lo que podría indicar que una parte significativa de los trabajadores no tiene una opinión clara sobre cómo se relacionan el trabajo y el entorno laboral, o bien que su experiencia laboral es ambigua en cuanto a la adecuación del entorno. Este grupo puede estar influenciado por diversos factores, como la falta de comunicación interna o la variabilidad en las condiciones de trabajo. Por otro lado, un 12.2% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo, lo que señala que un segmento de los empleados no considera que el centro laboral sea adecuado para realizar sus tareas, lo que podría estar asociado a factores como el ambiente físico, la infraestructura, o la cultura organizacional.

Estos resultados subrayan la importancia de seguir promoviendo un entorno de trabajo que sea percibido como adecuado y alineado con las expectativas de los empleados. Mejorar la comunicación y la gestión de las condiciones laborales podría aumentar aún más el porcentaje de trabajadores que perciben un buen encaje entre su trabajo y el centro laboral.

En conclusión, aunque la mayoría de los trabajadores perciben una relación positiva entre su trabajo y el centro laboral, es necesario atender a los que tienen dudas o no están satisfechos con este aspecto, para optimizar las condiciones laborales y fomentar un entorno de trabajo que favorezca el compromiso y el desempeño de todos los trabajadores.

Figura 21

Nivel de estrategias motivacionales

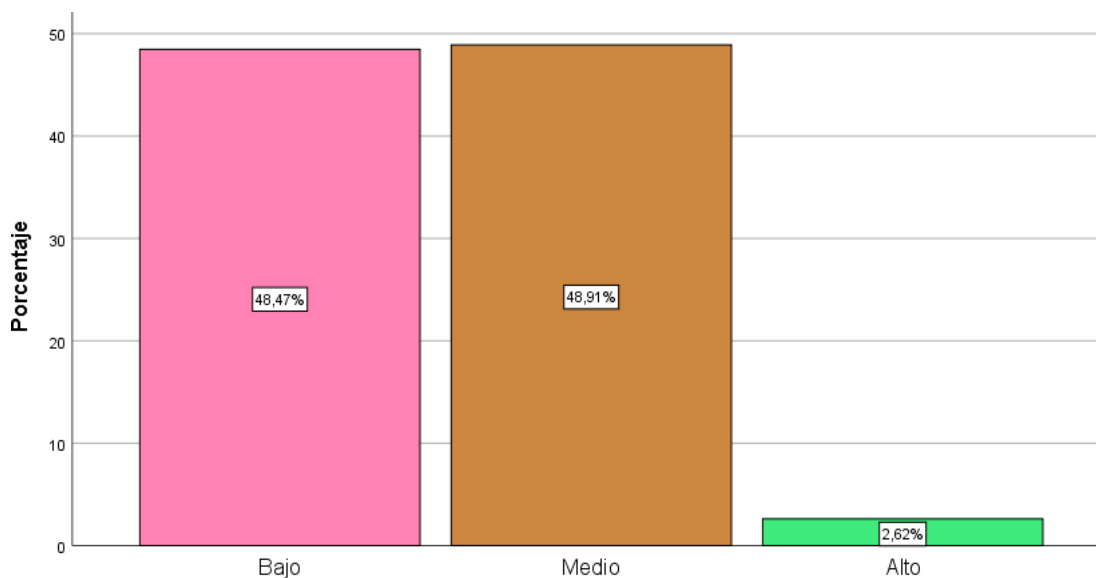


Tabla 23

Nivel de estrategias motivacionales

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	111	111	48.5	48.5
Medio	112	223	48.9	97.4
Alto	6	229	2.6	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados de la figura 21 y la tabla 23 reflejan que las estrategias de motivación implementadas en la organización se perciben en su mayoría como de nivel medio, con un 48.9% de los encuestados indicando este nivel. Esto sugiere que las estrategias de motivación existentes son consideradas adecuadas por casi la mitad de los trabajadores, pero también indica que existe una oportunidad para mejorar y fortalecer estas estrategias para lograr un impacto más

significativo en la motivación de los trabajadores. El nivel medio podría reflejar que las iniciativas actuales están funcionando, pero no alcanzan todo su potencial o no son lo suficientemente variadas o efectivas para todos los empleados. Un 48.5% de los encuestados calificaron las estrategias de motivación como de nivel bajo, lo que indica que casi la mitad de los trabajadores no percibe que las estrategias implementadas sean efectivas para mejorar su motivación o no están siendo suficientes para satisfacer sus necesidades. Este porcentaje resalta un área crítica que necesita atención, ya que una motivación baja puede afectar la satisfacción laboral, el desempeño y el compromiso de los trabajadores.

Solo un 2.6% de los trabajadores consideró que las estrategias de motivación son de nivel alto, lo que señala que las iniciativas de motivación, aunque positivas para algunos, no están alcanzando a la mayoría de los trabajadores en la medida esperada.

En conclusión, los resultados indican que, aunque una porción de los empleados considera que las estrategias de motivación son adecuadas, hay una gran mayoría que percibe que estas son insuficientes o poco efectivas. Es necesario revisar y mejorar las estrategias de motivación implementadas, diversificando las acciones y adaptándolas a las necesidades y expectativas de los trabajadores, lo cual contribuiría a mejorar la satisfacción y el desempeño general dentro de la organización.

Figura 22

Nivel de satisfacción laboral

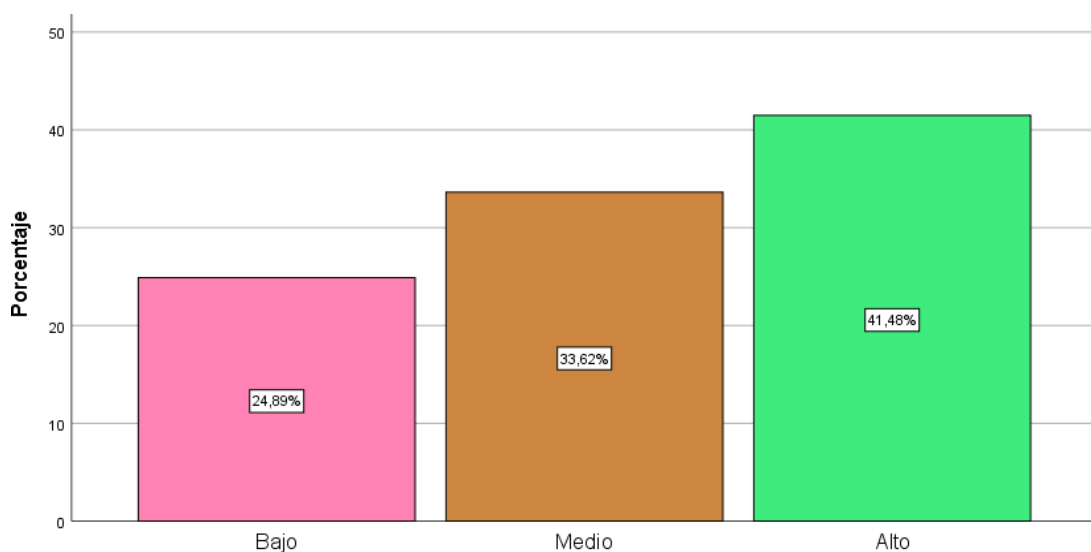


Tabla 24*Nivel de satisfacción laboral*

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	57	57	24.9	24.9
Medio	77	134	33.6	58.5
Alto	95	229	41.5	100.0
Total	229		100.0	

Los resultados de la figura 22 y la tabla 24 sobre el nivel de satisfacción laboral muestran una diversidad de percepciones entre los empleados. Un 41.5% de los encuestados indicó un nivel alto de satisfacción laboral, lo que sugiere que una proporción significativa de trabajadores se sienten contenta y motivada con su entorno laboral, lo que probablemente contribuye a su bienestar general y al desempeño positivo dentro de la organización. Este grupo podría estar experimentando una conexión adecuada con su trabajo, las condiciones laborales y las políticas de la empresa, lo que se traduce en una experiencia laboral favorable.

Por otro lado, un 33.6% de los encuestados señaló tener un nivel bajo de satisfacción laboral, lo que indica que una parte considerable de los empleados no está satisfecha con aspectos clave de su trabajo. Esta insatisfacción podría estar vinculada a factores como la falta de reconocimiento, condiciones laborales deficientes, o la ausencia de oportunidades de desarrollo y crecimiento, lo que impacta negativamente en su motivación y rendimiento.

Además, un 24.9% de los participantes se incluyó dentro del nivel bajo de satisfacción, lo que refuerza la idea de que una cuarta parte de los trabajadores no percibe un ambiente laboral favorable. Este grupo puede estar experimentando mayores dificultades relacionadas con las estrategias de motivación, comunicación interna, o gestión de recursos en el trabajo.

En conclusión, aunque una mayoría muestra un nivel alto de satisfacción laboral, existe una proporción significativa de empleados con insatisfacción, lo que resalta la necesidad urgente de abordar los aspectos que afectan negativamente la experiencia laboral de los trabajadores. Mejorar las condiciones laborales, la comunicación, el reconocimiento y las oportunidades de

desarrollo personal y profesional puede ser clave para aumentar el nivel de satisfacción en toda la organización, generando un impacto positivo tanto en el bienestar de los trabajadores como en los resultados organizacionales.

3.2. Análisis inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

Tabla 25

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias motivacionales	0.143	229	0.000
Satisfacción laboral	0.205	229	0.000

En la tabla 25, se muestra que el p-valor es menor a 0.05; por consiguiente, queda evidenciado que los datos de la puntuación no siguen una distribución normal, por consiguiente, para el análisis y contrastación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Figura 23

Gráfico de normalidad estrategias motivacionales

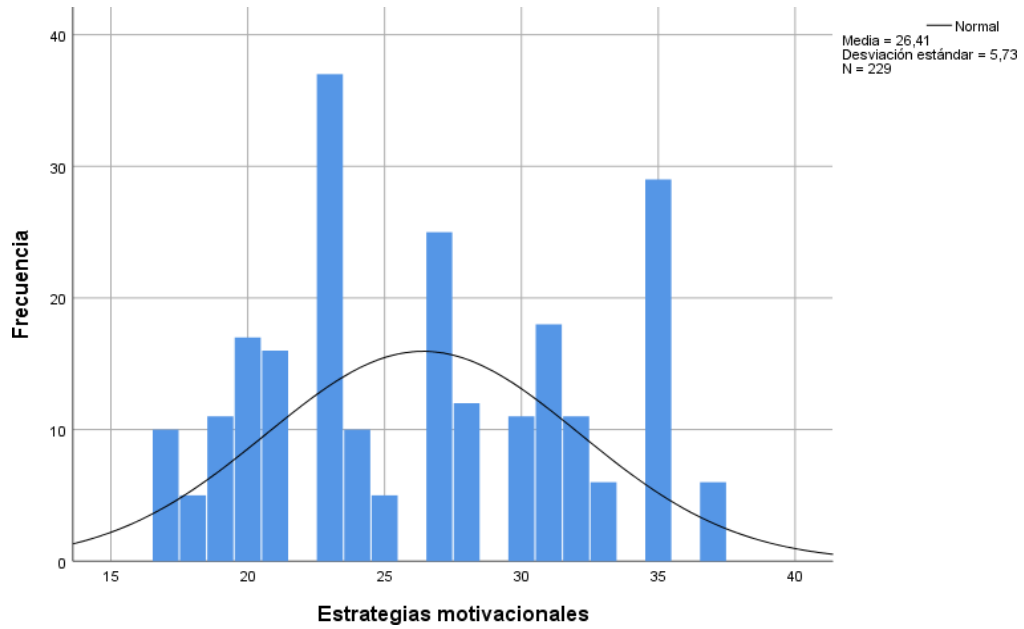
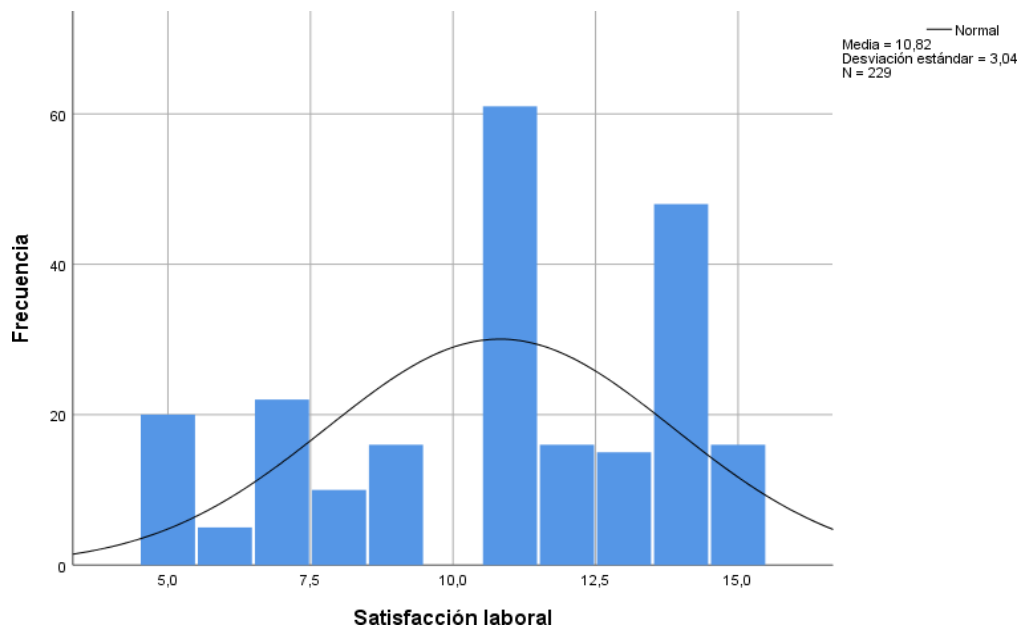


Figura 24

Gráfico de normalidad satisfacción laboral



3.2.2. Comprobación de hipótesis general

Hipótesis nula

Las estrategias motivacionales no influyen significativamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.

Hipótesis alterna

Las estrategias motivacionales influyen significativamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.

Tabla 26

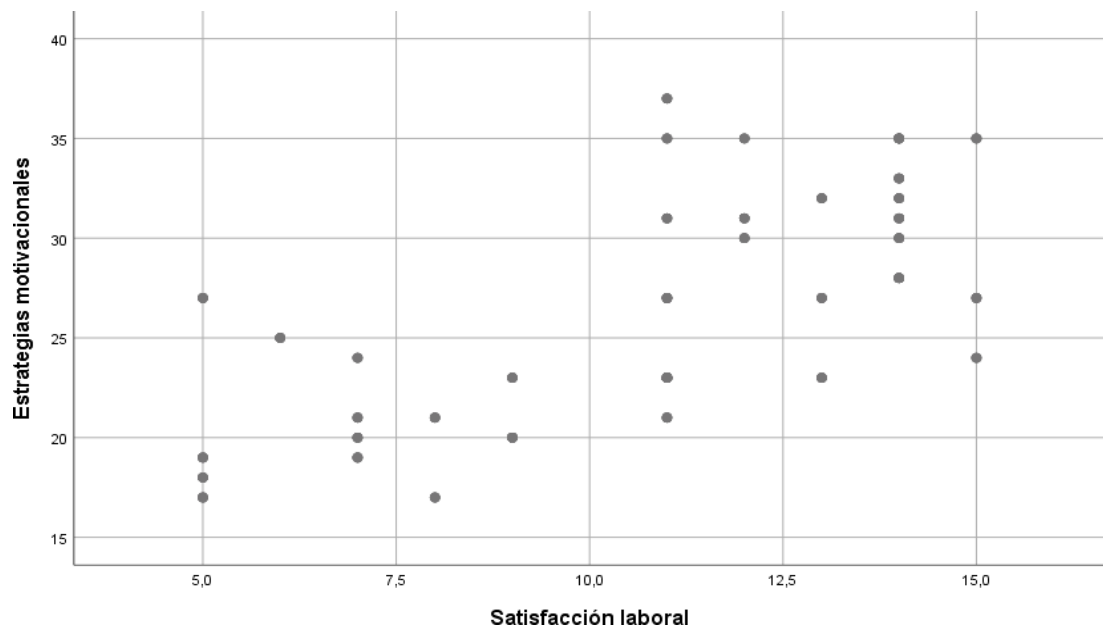
Hipótesis general

			Estrategias motivacionales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estrategias motivacionales	Coeficiente de correlación	1.000	0.695
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	229	229
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.695	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	229	229

Los resultados de la Tabla 26 demuestran una correlación significativa entre las estrategias motivacionales y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y asistenciales en el Hospital Santa María del Socorro de la provincia de Ica en los años 2022 - 2023. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.695, lo que indica una relación fuerte y positiva entre estas variables. Además, el nivel de significancia bilateral es 0.000, lo que es menor a 0.05. En consecuencia, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que las estrategias motivacionales influyen significativamente en la satisfacción laboral.

Figura 25

Gráfico de dispersión hipótesis general



3.3. Comprobación de hipótesis específicas

3.3.1. Hipótesis específica 1

Hipótesis nula

Las opiniones e identificación de necesidades del personal no influyen significativamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.

Hipótesis alterna

Las opiniones e identificación de necesidades del personal influyen significativamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.

Tabla 27

Hipótesis específica 1

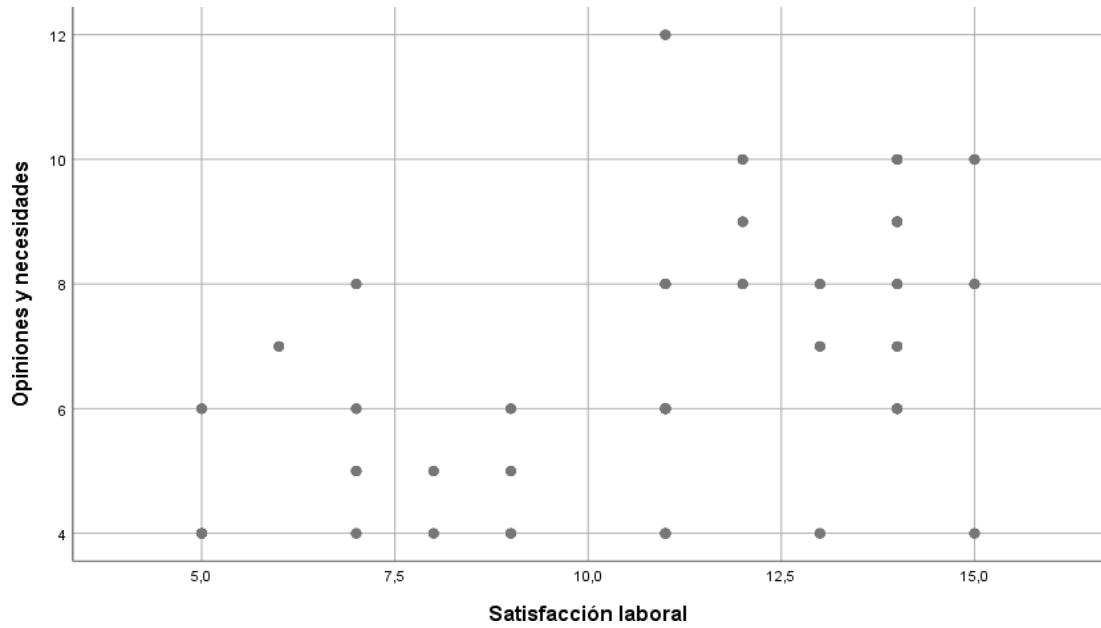
		Opiniones y necesidades	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Opiniones y necesidades	Coefficiente de correlación	1.000	0.533
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	229	229
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0.533	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	229	229

Los resultados de la Tabla 27 indican una correlación significativa entre las opiniones y necesidades del personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y asistenciales en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica en los años 2022 - 2023. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.533, lo que sugiere una relación moderada y positiva entre estas variables. Además, el nivel de significancia es 0.000, que es menor a 0.05.

Por tanto, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna 1, estableciendo que las opiniones e identificación de necesidades del personal influyen significativamente en la satisfacción laboral.

Figura 26

Gráfico de dispersión hipótesis específica 1



3.3.2. Hipótesis específica 2

Hipótesis nula

La comunicación entre jefes y colaboradores no influyen directamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.

Hipótesis alterna

La comunicación entre jefes y colaboradores influyen directamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.

Tabla 28

Hipótesis específica 2

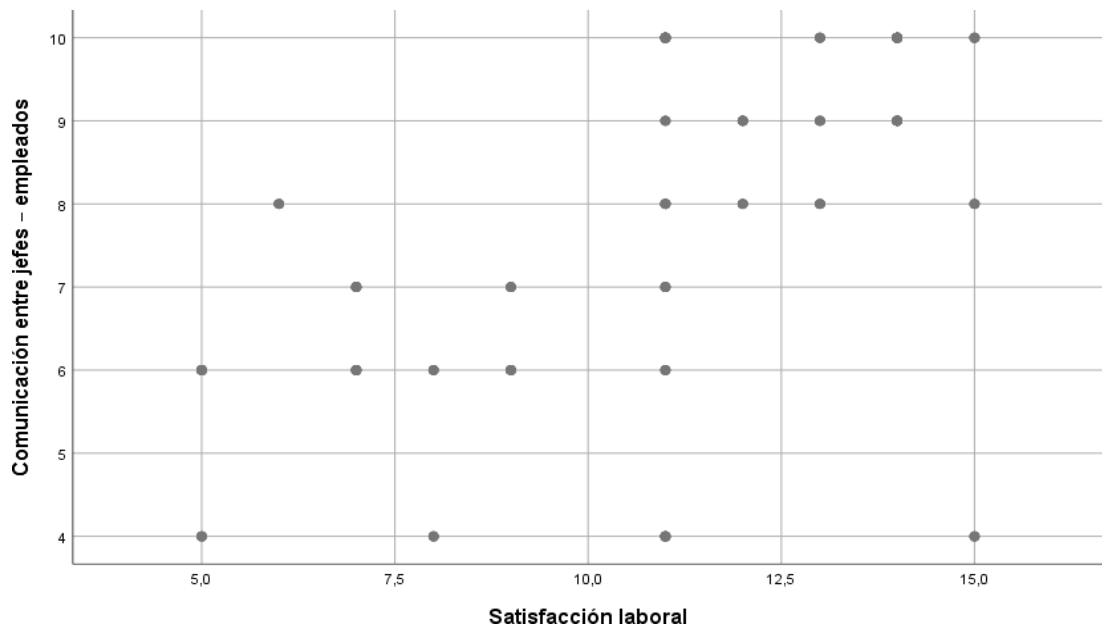
		Comunicación entre jefes – empleados	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Comunicación entre jefes – empleados	Coefficiente de correlación	1.000	0.603
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	229	229
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0.603	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	229	229

Los resultados de la Tabla 28 muestran una correlación significativa entre la comunicación entre jefes y empleados y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y asistenciales en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica en el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.603, lo que indica una relación moderada y positiva entre estas variables. Además, el nivel de significancia bilateral es 0.000, que es menor a 0.05.

En consecuencia, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que la comunicación entre jefes y colaboradores influye directamente en la satisfacción laboral.

Figura 27

Gráfico de dispersión hipótesis específica 2



3.3.3. Hipótesis específica 3

Hipótesis nula

El trabajo en equipo influye directamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.

Hipótesis alterna

El trabajo en equipo influye directamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.

Tabla 29

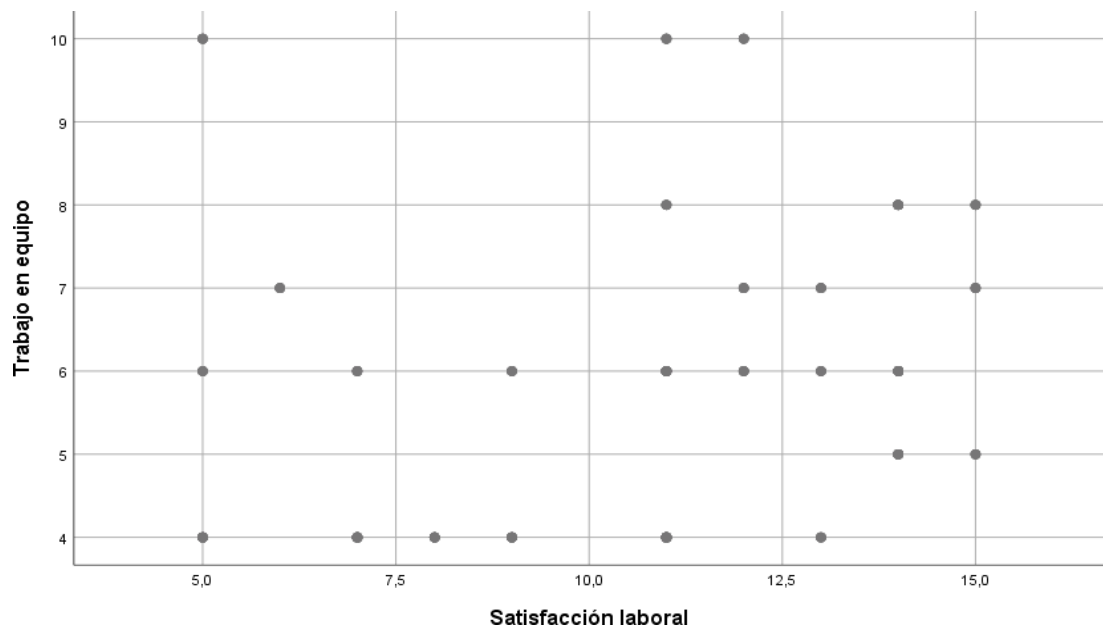
Hipótesis específica 3

		Trabajo en equipo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.356
		N	229
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0.356
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	229

Los resultados de la Tabla 29 revelan una correlación significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y asistenciales en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica en los años 2022 - 2023. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.356, lo que indica una relación positiva y moderada entre estas variables. Además, el nivel de significancia bilateral es 0.000, lo cual que es menor a 0.05. Por lo tanto, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que el trabajo en equipo influye directamente en la satisfacción laboral.

Figura 28

Gráfico de dispersión hipótesis específica 3



3.3.4. Hipótesis específica 4

Hipótesis nula

El reconocimiento y los incentivos no influyen directamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.

Hipótesis alterna

El reconocimiento y los incentivos influyen directamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023.

Tabla 30

Hipótesis específica 4

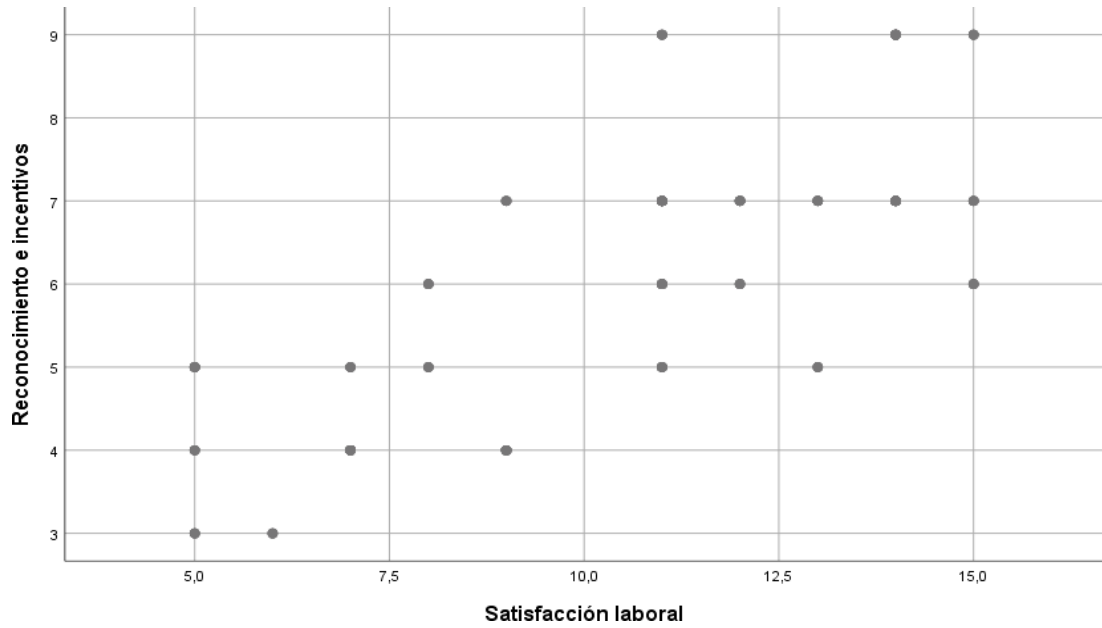
			Reconocimiento e incentivos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento e incentivos	Coefficiente de correlación	1.000	0.732
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	229	229
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0.732	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	229	229

Los resultados de la Tabla 30 indican una correlación significativa entre el reconocimiento e incentivos y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y asistenciales en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica en los años 2022 - 2023. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.732, lo que sugiere una relación fuerte y positiva entre estas variables. Además, el nivel de significancia bilateral es 0.000, que es menor a 0.05.

Por lo tanto, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que el reconocimiento y los incentivos influyen directamente en la satisfacción laboral.

Figura 29

Gráfico de dispersión hipótesis específica 4



IV. DISCUSION

En esta investigación, cuyo objetivo general fue determinar la influencia de las estrategias motivacionales en la satisfacción laboral del trabajador administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro, en la provincia de Ica, años 2022 - 2023, se halló que dichas estrategias tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral. A través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se obtuvo un p-valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.695, lo que indica una relación positiva moderada-alta entre las estrategias motivacionales y la satisfacción laboral. Este resultado subraya que implementar estrategias motivacionales adecuadas puede mejorar considerablemente la satisfacción laboral en entornos hospitalarios. Asimismo, el hallazgo es consistente con estudios previos realizados como de Salazar y Bello (2021) y Cando (2021) quienes evidenciaron resultados similares al estudio realizado. En ese sentido apoya la postura de Ortiz y Montañez (2007) quienes señalan que las estrategias motivacionales son procedimientos que las personas utilizan durante su proceso de aprendizaje para incidir y gestionar su propia motivación y afectividad.

Respecto al objetivo específico 1, se evidenció una relación positiva moderada entre la identificación de necesidades del personal y la satisfacción laboral del trabajador administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro, en la provincia de Ica, años 2022 - 2023. Con un p-valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.533. Este hallazgo sugiere que cuando los empleados sienten que sus opiniones son valoradas y sus necesidades son identificadas, experimentan mayores niveles de satisfacción laboral. Esto puede atribuirse al fortalecimiento del sentido de pertenencia y a la percepción de que la organización valora su bienestar. Resultados similares fueron reportados por Echeagaray y Bernaola (2022), quienes concluyen que la atención a las necesidades de los empleados incrementa su motivación intrínseca y la satisfacción laboral.

Con referencia al objetivo específico 2, se halló una relación positiva entre la comunicación entre jefes y empleados y la satisfacción laboral del trabajador administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro, en la provincia de Ica, años 2022 - 2023. Con

un p-valor de 0.000 y un coeficiente de 0.603, lo que indica una correlación positiva moderado. Este resultado sugiere que una comunicación abierta, respetuosa y bidireccional entre jefes y colaboradores fomenta un ambiente laboral armónico y satisfactorio. La claridad en las expectativas y la resolución efectiva de conflictos refuerzan la confianza en la organización. Este hallazgo está respaldado por estudios de Chávez (2020) y Tejada (2021), quienes destacan que la comunicación efectiva es un factor crítico para mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados.

Respecto al objetivo específico 3, se evidenció que el trabajo equipo y la satisfacción laboral del trabajador administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro, en la provincia de Ica, años 2022 - 2023; los resultados indicaron un p-valor de 0.000 y un coeficiente de 0.356, reflejando una correlación positiva baja. Esto significa que la colaboración y el apoyo mutuo entre los empleados contribuyen significativamente a su satisfacción laboral. El trabajo en equipo fomenta un sentido de unidad y facilita el logro de objetivos comunes, lo que impacta positivamente en el ambiente laboral. Estudios previos, como el de Salazar y Bello (2021), concluyen que equipos bien integrados no solo incrementan la productividad, sino que también promueven un mayor bienestar entre sus miembros.

Por último, sobre el objetivo específico 4, el análisis mostró un p-valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.732, indicando una correlación positiva fuerte entre el reconocimiento e incentivos y la satisfacción laboral del trabajador administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro, en la provincia de Ica, años 2022 - 2023. Este resultado evidencia que los empleados que son reconocidos por su desempeño y reciben incentivos adecuados muestran mayores niveles de satisfacción laboral. Este hallazgo coincide con estudios de Cando (2021), que destacan la importancia del reconocimiento y los beneficios en la retención y satisfacción de los empleados.

Sobre las consideraciones metodológicas, el diseño metodológico fue cuantitativo, correlacional y transversal, con una muestra de 229 trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital Santa María del Socorro. Aunque este diseño permitió identificar relaciones

significativas entre las variables, presenta limitaciones inherentes, como la imposibilidad de observar cómo evolucionan estas relaciones a lo largo del tiempo.

El uso de cuestionarios autoadministrados puede haber introducido sesgos de percepción o deseabilidad social, donde los participantes tienden a proporcionar respuestas consideradas socialmente aceptables. Además, los resultados se limitan a un hospital específico, lo que restringe la generalización de los hallazgos a otros contextos.

Los resultados tienen implicaciones prácticas significativas para la gestión hospitalaria. Primero, se recomienda implementar estrategias que permitan la identificación de necesidades y opiniones del personal, como encuestas periódicas y reuniones de retroalimentación. Segundo, es crucial fortalecer la comunicación entre los niveles jerárquicos, asegurando transparencia y respeto en las interacciones.

Futuros estudios deberían considerar un diseño longitudinal para analizar cómo las estrategias motivacionales impactan en la satisfacción laboral a lo largo del tiempo. También sería valioso incluir variables mediadoras, como el compromiso organizacional o la percepción de justicia laboral, para comprender mejor las dinámicas subyacentes.

Ampliar la investigación a otros hospitales o instituciones similares permitiría evaluar la generalización de los hallazgos. Finalmente, combinar enfoques cualitativos, como entrevistas a profundidad, podría proporcionar una perspectiva más enriquecedora sobre las experiencias del personal con las estrategias motivacionales.

En conclusión, el estudio confirma que las estrategias motivacionales influyen significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital Santa María del Socorro en los años 2022 - 2023. Los hallazgos destacan la importancia de atender las opiniones y necesidades del personal, promover una comunicación efectiva, fomentar el trabajo en equipo y establecer sistemas de reconocimiento e incentivos.

V. CONCLUSIONES

- Se concluye que las estrategias motivacionales influyen significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital Santa María del Socorro en la provincia de Ica durante los años 2022 - 2023; de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.695 y un nivel de significancia de 0.000. Esto resalta la importancia de implementar iniciativas que aborden las necesidades emocionales, sociales y profesionales de los trabajadores para aumentar su satisfacción y bienestar laboral.
- Se determinó que las opiniones del personal y la identificación de sus necesidades tienen una influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital Santa María del Socorro en la provincia de Ica durante los años 2022 - 2023; de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.533 y un nivel de significancia de 0.000.
- Se concluye que la comunicación entre jefes y colaboradores tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital Santa María del Socorro en la provincia de Ica durante los años 2022 - 2023; de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.603 y un nivel de significancia de 0.000.
- Se evidenció que el trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital Santa María del Socorro en la provincia de Ica durante los años 2022 - 2023; de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.356 y un nivel de significancia de 0.000.
- Se determinó que el reconocimiento e incentivos tienen una influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital Santa María del Socorro en la provincia de Ica durante los años 2022 - 2023; de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.732 y un nivel de significancia de 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda desarrollar un programa integral de estrategias motivacionales que aborden las necesidades emocionales, sociales y profesionales de los trabajadores. Esto podría incluir capacitaciones periódicas, talleres sobre bienestar emocional y actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia a la institución.
- Es crucial implementar encuestas regulares y reuniones de retroalimentación con los trabajadores para identificar sus necesidades y expectativas. Esto permitirá diseñar políticas laborales más alineadas con sus demandas y fomentar una cultura de respeto y consideración hacia el personal.
- Se sugiere establecer canales claros y efectivos de comunicación interna, como reuniones semanales, boletines informativos y plataformas digitales. Además, es importante capacitar a los jefes en habilidades de comunicación asertiva para garantizar que los mensajes sean claros y bien recibidos.
- Para mejorar el trabajo en equipo, se recomienda organizar actividades de integración, como dinámicas grupales o eventos de team building. Asimismo, promover la colaboración interdepartamental mediante proyectos conjuntos puede fortalecer las relaciones laborales y aumentar la eficiencia.
- Se deben establecer sistemas formales de reconocimiento, como premios mensuales al desempeño destacado o menciones especiales en reuniones. Además, ofrecer incentivos financieros y no financieros (por ejemplo, días libres, capacitaciones pagadas o bonos) puede aumentar la motivación y satisfacción del personal.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcántara (2016). *La motivación y su influencia en el aprendizaje colaborativo en los alumnos del nivel inicial de la institución educativa “Mis Primeros Pasos” Huaral, año 2016”*, Ica – Perú.
<http://repositorio.autonomaieca.edu.pe/bitstream/autonomaieca/827/3/Mercedes%20Jacquelin%20Alcantara%20Rojas.pdf>, disponible 21-09-2023
- Ávila, C. (2001). *Metodología de la investigación*. Estudios y Ediciones R.A.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson educación.
- Cando, A. (2021). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad del capital humano en el área administrativa del Grupo Empresarial ADMG del cantón Machala; Guayaquil – Ecuador*.
<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1562/Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20su%20influencia%20en%20la%20productividad%20del%20capital%20humano%20en%20el%20%C3%A1rea%20administrativa%20del%20Grupo%20Empresarial%20ADMG%20del%20cant%C3%B3n%20Machala.pdf?sequence=1&isAllowed=y>;
- Chávez, D. (2020). *Estrategia de motivación para mejorar el desempeño laboral en los docentes de nivel secundario de la Institución Educativa Inmaculada Concepción; Pimentel – Perú*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7496/Ch%C3%A1vez%20Vassallo%20Pamela%20Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. McGrawHill.
- Echegaray, R. (2022). *Gestión del tiempo y motivación académica en estudiantes del instituto de educación superior pedagógico Juan XXIII de Ica-2021”*. en Ica- Perú.
<https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/4453/Gesti%C3%B3n%20del%20tiempo%20y%20motivaci%C3%B3n%20acad%C3%A9mica%20en%20estu>

diantes%20del%20Instituto%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20Pedag%C3%B3gico%20Juan%20XXIII%20de%20Ica%20%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill

Robbins, S. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional (decimotercera edición)*. Pearson Educación.

Salazar-Párraga, A., y Bello-Sabando, E. (2021). *Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador*.
[https://C:/Users/Microsoft/Downloads/DialnetMotivacionYSatisfaccionLaboralDelPersonalEnLaDirec-8094626%20\(1\)](https://C:/Users/Microsoft/Downloads/DialnetMotivacionYSatisfaccionLaboralDelPersonalEnLaDirec-8094626%20(1).).

Tejada, R. (2021). *Estrategias de motivación para el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa MATT seguridad S.A.C., Chiclayo-Perú*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70363/Tejada_BJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y; disponible 20-09-2023.

VIII. ANEXOS

8.1. Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

“Las estrategias motivacionales y la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022-2023”

Instrucciones: Señores trabajadores, conocedor de su espíritu de colaboración, se solicita responder con precisión las preguntas planteadas, lo que permitirá darle una solución oportuna a la problemática, manifestando que la información solo servirá para sustentar un trabajo académico, siendo la encuesta totalmente anónima.

Preguntas

Variable independiente: Estrategias motivacionales

1. En su centro de trabajo los motivan para mejorar actividades laborales
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
2. Cree usted que la motivación beneficia al trabajador y la entidad según resultados obtenidos
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Opiniones y necesidades

3. En relación con sus actividades que realiza, se le respeta sus opiniones
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
4. Según puesto de trabajo, tiene libertad para crear e innovar procedimientos laborales.
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
5. Cuenta con los recursos acorde a las necesidades laborales
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Comunicación entre jefes – empleados

6. Existe buena comunicación entre jefes y colaboradores
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
7. Se les comunica oportunamente los cambios laborales y organizacionales
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
8. A su entender, la comunicación oportuna disminuye los conflictos laborales
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Trabajo en equipo

- 9. Al realizar las tareas se apoyan entre compañeros de trabajo
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
- 10. A su opinión, el trabajo colaborativo permite lograr objetivos comunes
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
- 11. En el trabajo se comparten las nuevas ideas para solucionar los problemas en forma conjunta
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
- 12. Existe empatía para realizar el trabajo en equipo
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Reconocimiento e incentivos

- 13. En el centro laboral se reconoce el esfuerzo realizado
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
- 14. Se recibe premios o bonos por las metas logradas
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
- 15. El reconocimiento por el buen trabajo genera compromiso laboral
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Variable dependiente: Satisfacción laboral

- 16. Para realizar las tareas, cuenta con adecuadas condiciones laborales
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
- 17. El centro laboral les brinda oportunidades de desarrollo para mejorar calidad de vida.
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
- 18. El centro de trabajo implementa programas de relaciones sociales para conocerse y satisfacer al trabajador.
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
- 19. El puesto laboral este asignado acorde a las actitudes y aptitudes del trabajador
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
- 20. Se siente satisfecho con su trabajo y centro laboral
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

.....
Nombre del encuestador:

Lugar:Fecha: Hora:

Observaciones:

.....
.....
.....

8.2. Matriz de consistencia

Las estrategias motivacionales y la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022-2023.

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	TECNICAS DE INVESTIGACION
<p>Problema general ¿De qué manera influyen las estrategias motivacionales en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Como influyen las opiniones e identificación de necesidades del personal en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023? • ¿Como influye la comunicación entre jefes 	<p>Hipótesis general Las estrategias motivacionales influyen significativamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las opiniones e identificación de necesidades del personal influyen significativamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023 • La comunicación entre jefes y colaboradores influyen directamente en la 	<p>Objetivo General Determinar la influencia de las estrategias motivacionales en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el Hospital Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la influencia de las opiniones e identificación de necesidades del personal en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023 • Determinar la influencia de la comunicación entre jefes y colaboradores en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del 	<p>Variable Independiente Estrategias motivacionales</p> <p>Indicadores *Opiniones y necesidades *Comunicación entre jefes – colaboradores *Trabajo en equipo *Reconocimiento e incentivos</p> <p>Variable Dependiente Satisfacción Laboral</p> <p>Indicadores *Ambiente laboral *Oportunidades de desarrollo *Relaciones sociales *Puesto laboral</p>	<p>Técnicas de recolección de información La observación. Encuesta</p> <p>Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados *Codificación de datos. *Tabulación de datos. *Tablas y representaciones estadísticas *SPSS</p>

<p>y colaboradores en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Como influyen el trabajo en equipo en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023? • ¿De qué manera influye el reconocimiento y los incentivos en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023? 	<p>satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajo en equipo influye directamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023 • El reconocimiento y los incentivos influyen directamente en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023 	<p>Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023 • Determinar la influencia del reconocimiento y los incentivos en la satisfacción laboral del trabajador Administrativo y asistencial en el nosocomio Santa María del Socorro de la provincia de Ica, años 2022 - 2023 		
--	--	--	--	--