



FACULTAD DE TECNOLOGÍA MÉDICA

SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TECNÓLOGOS
MÉDICOS DEL ÁREA DE RADIOLOGÍA DE LA CLÍNICA RICARDO PALMA -
2020

Línea de investigación

Salud pública

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado Tecnólogo Médico en

Radiología

Autor

Orellana Moscoso, Luis Alberto

Asesora

Sánchez Acostupa, Karim

Código ORCID 0000 0003 0959 248X

Jurado

Pinedo Solórzano, Juan Enrique

Pachas Barbaran, Liliana Maribel

Mosto Perry, Flavio Santiago

Lima - Perú

2024



"SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS DEL ÁREA DE RADIOLOGÍA DE LA CLÍNICA RICARDO PALMA-2020"

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
5	www.investigacion.biblioteca.uvigo.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE TECNOLOGÍA MÉDICA

**SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TECNÓLOGOS
MÉDICOS DEL ÁREA DE RADIOLOGÍA DE LA CLÍNICA RICARDO PALMA -**

2020

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD PÚBLICA

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado Tecnólogo Médico en Radiología

Autor

Orellana Moscoso, Luis Alberto

Asesor

Sánchez Acostupa, Karim

Código Orcid: 0000 0003 0959 248X

Jurado

Pinedo Solórzano, Juan Enrique

Pachas Barbaran, Liliana Maribel

Mosto Perry, Flavio Santiago

Lima – Perú

2024

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a mi madre Sonia Moscoso Vásquez y mi padre Edmundo Orellana Chuquimia, quienes me han apoyado en estos difíciles momentos en los que atraviesa el país; por su inmenso amor que me da fuerzas para luchar cada día.

Agradecimientos

Quiero agradecer a Dios, por la vida y salud; y, a mi familia, por el amor que me brindan. Además, quiero agradecer a la dirección y a los Tecnólogos Médicos en radiología de la Clínica Ricardo Palma por su apoyo.

¡Gracias!

Índice

	Pág.
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
1.1. Descripción y Formulación del Problema	2
1.2. Antecedentes	6
1.3. Objetivos	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos	9
1.4. Justificación	10
1.5. Hipótesis	11
II. Marco Teórico	12
III. Método	22
3.1. Tipo de Investigación	22
3.2. Ámbito Temporal y Espacial	22
3.3. Variables	23
3.4. Población y Muestra	25
3.5. Instrumentos	25
3.6. Procedimientos	26
3.7. Análisis de Datos	26
3.8. Consideraciones Éticas	26
IV. Resultados	27
V. Discusión de Resultados	39
VI. Conclusiones	43

VII. Recomendaciones	44
VIII. Referencias	45
IX. Anexos	53

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de las variables	23
Tabla 2. Sexo de los T. M. en radiología.....	27
Tabla 3. Edad de los T. M. en radiología	27
Tabla 4. Años de servicio de los T. M. en radiología.....	28
Tabla 5. Satisfacción laboral en los T. M. en radiología.....	28
Tabla 6. Satisfacción laboral en los T. M. en radiología según la edad	29
Tabla 7. Satisfacción laboral en los T. M. en radiología según el sexo.....	29
Tabla 8. Satisfacción laboral en los T. M. en radiología según los años de servicio	30
Tabla 9. Satisfacción laboral según la motivación laboral en los T. M. en radiología.....	31
Tabla 10. Satisfacción con el ambiente físico en los T. M. en radiología	31
Tabla 11. Satisfacción de la supervisión en los T. M. en radiología	32
Tabla 12. Satisfacción con las prestaciones recibidas en los T. M. en radiología.....	32
Tabla 13. Motivación laboral en los T. M. en radiología	33
Tabla 14. Motivación laboral en los T. M. en radiología según la edad.....	33
Tabla 15. Motivación laboral en los T. M. en radiología según el sexo.....	34
Tabla 16. Motivación laboral en los T. M. en radiología según los años de servicio	34
Tabla 17. Satisfacción laboral y su relación con la motivación laboral	35
Tabla 18. Satisfacción con el ambiente físico y su relación con la motivación laboral	36
Tabla 19. Satisfacción con la supervisión y su relación con la motivación laboral	37
Tabla 20. Satisfacción con las prestaciones y su relación con la motivación laboral	38

Resumen

La investigación se enfocó en determinar la correlación existente entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en los profesionales de la Radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020. La investigación es de tipo básica, alcance correlacional, diseño no experimental y transversal. La población estuvo compuesta por 28 tecnólogos médicos en radiología. Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios de satisfacción laboral S10/12 y de motivación de Herzberg. Los resultados permitieron identificar el predominio del personal satisfecho laboralmente (71.43 %), seguida de la indiferencia (21.43 %) y la insatisfacción laboral tuvo una mínima representación (7.14 %). Además, hubo un predominio de la motivación laboral alta en el personal (53.57 %); prosigue la motivación laboral regular con un 46.43 %. Los hallazgos posibilitaron identificar la conexión entre la satisfacción laboral y la motivación laboral ($p = .000$, $\rho = .650$) entre los tecnólogos médicos en radiología de la Clínica Ricardo Palma, durante el año 2020. También se identificó la correlación entre la satisfacción con el ambiente físico y la motivación laboral ($p = .004$; $\rho = .526$); la satisfacción con la supervisión y la motivación laboral ($p = .000$; $\rho = .678$), y, la satisfacción con las prestaciones recibidas y la motivación laboral ($p = .010$; valor $\rho = .481$). Se ha concluido que hubo una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en los tecnólogos médicos en radiología de la Clínica Ricardo Palma, durante el año 2020.

Palabras clave: satisfacción laboral, motivación laboral y tecnólogos médicos.

Abstract

The research focused on determining the correlation between job satisfaction and work motivation in Radiology professionals of the Ricardo Palma Clinic, in the year 2020. The research is of basic type, correlational scope, non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of 28 medical technologists. The instruments used were the S10/12 job satisfaction questionnaire and the Herzberg motivation questionnaire. The results allowed identifying the predominance of job satisfaction (71.43 %), followed by indifference (21.43 %) and job dissatisfaction had a minimal representation (7.14 %). In addition, there was a predominance of high work motivation among the staff (53.57 %); regular work motivation continued with 46.43 %. The findings made it possible to identify the connection between job satisfaction and job motivation ($p = .000$, $\rho = .650$) among medical technologists in radiology of the Ricardo Palma Clinic, during the year 2020. The correlation between satisfaction with the physical environment and work motivation ($p = .004$; $\rho = .526$); satisfaction with supervision and work motivation ($p = .000$; $\rho = .678$), and, satisfaction with benefits received and work motivation ($p = .010$; $\rho = .481$) were also identified. It was concluded that there was a moderate positive relationship between job satisfaction and job motivation in medical technologists in radiology of the Ricardo Palma Clinic, during the year 2020.

Keywords: job satisfaction, job motivation and medical technologists.

I. Introducción

La pandemia del COVID-19 causó una situación extraordinaria en el ámbito laboral. Las proyecciones económicas globales indicaron una disminución en el número de empleos. Donde las condiciones laborales están pasando por una serie de cambios. Además, es latente la probabilidad de contagio y el incremento de la percepción del riesgo de elementos negativos que afecten la salud (Conexión Esan, 2019).

La satisfacción laboral puede verse afectada, dado que se relaciona al producto de diferentes actitudes de los trabajadores; a su vez, estas actitudes se asocian al trabajo y factores específicos como las condiciones laborales, reconocimientos, salarios, etc. (Castro et al., 2009). En consecuencia, la satisfacción laboral es un aspecto relevante para el bienestar del personal, excelencia, productividad, el compromiso con la organización, entre otros aspectos (Grönroos y Pajukari, 2009). Lo que puede tener un impacto en la motivación laboral, que es un proceso que dinamiza, orienta, impulsa y conserva el comportamiento de los trabajadores hacia la consecución de los objetivos esperados (López, 2005).

Respecto al ámbito seleccionado para el presente estudio fue el área de radiología de la Clínica Ricardo Palma. Es evidente el estrés creciente por el temor al contagio, dada la naturaleza del virus de COVID-19. En ese sentido, la investigación buscó generar conocimiento científico, sobre cómo se relacionan la satisfacción laboral y la motivación laboral en un periodo afectado por la pandemia del COVID-19.

Debe tenerse en cuenta que los factores negativos como el mayor aislamiento, el distanciamiento, las largas jornadas, entre otros, pueden generar un impacto nocivo o en la satisfacción laboral (Bartoll y Ramos, 2020). Por consiguiente, consideramos imperativo tener en cuenta la correlación existente entre la satisfacción laboral y la motivación laboral.

1.1. Descripción y Formulación del Problema

1.1.1. Descripción del problema

La pandemia del COVID-19 causó muchas pérdidas económicas y de vidas. Esta crisis no fue ajena los servicios de salud y sus trabajadores; siendo uno de los sectores más golpeados. Los trabajadores de salud en todo el mundo se adaptaron a las condiciones de trabajo. Sin embargo, los cambios generados alteraron los protocolos y la vida del personal, lo cual puede generar incertidumbre, miedo y ansiedad (Dreger, 2020).

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud [OMS], llevó a cabo un estudio en 155 países, el cual confirmó un impacto significativo en los países con ingresos bajos. Donde se producen casos de interrupción generalizada o parcial de los servicios de salud. La mayoría de las naciones participantes, se procedió a la reasignación del personal con el fin de brindar asistencia contra el virus COVID-19. También, se dieron casos donde se interrumpieron los tratamientos, y hubo carencia de las pruebas de diagnóstico que permitían descartar la enfermedad (OMS, 2020).

En España, según el estudio Eurofound, para un gran número de trabajadores la situación actual significó la disminución de la productividad. Esto se debe a las jornadas laborales que se extendieron e incrementaron la insatisfacción laboral. Además, se afirmó que trabajar más horas de las deseadas conllevaba efectos negativos sobre la salud general y mental. Por ello, debido a las condiciones generadas en el trabajo, consideraron que hubo motivos suficientes para asociarla con un empeoramiento de la salud mental (Bartoll y Ramos, 2020).

En Irán, en un estudio dirigido a profesionales de la salud en el contexto de la pandemia, se ha constatado que un 30.6 % experimentó depresión, el 28 % experimentó ansiedad y el 20.1 % experimentó angustia. Estos factores afectaron la satisfacción laboral (Zhang et al., 2020).

En México se evaluó la satisfacción laboral en los trabajadores de una organización de salud. Las dimensiones que obtuvieron una calificación deficiente fueron las herramientas

necesarias para el trabajo, oportunidad de progreso, incentivos y remuneraciones, ambiente de trabajo, interrelación con compañeros de trabajo e interacción con el jefe inmediato (Navarro et al., 2008).

En Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú, se realizó a cabo un estudio comparado de los aspectos laborales en el sector público. La investigación afirmó que el tema de salud de los trabajadores no ocupó un lugar preponderante en las unidades hospitalarias. Donde se tiende a subestimar lo importante del tema. Asimismo, hubo una queja respecto a los aspectos como el ambiente físico, temperatura y ruido, falta de aspectos de seguridad adecuados o la carencia de responsables de estos. También existe una percepción de la persistencia de factores de riesgo tradicionales o habituales, como: contacto de vectores de riesgo biológico, cortes, pinchaduras, etc. Donde la presencia de protección no siempre está disponible ni está en buenas condiciones. De manera que propicia la tensión y estrés, que es un problema mencionado por los diferentes grupos de profesionales de salud. Además, la violencia por parte de familiares o pacientes que son tratados, es un problema transversal en los países participantes del estudio. Asimismo, desde el aspecto físico, el trabajo suele ser arduo, cuya duración puede llegar a ser excesiva, las responsabilidades, etc. También, el enfrentamiento cotidiano a la carga de los decesos y la muerte puede ocasionar problemas al personal de salud (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2012).

Estudios revelaron que cerca de la mitad del personal ve afectada su salud a causa de las condiciones de trabajo, por las jornadas largas, el sentimiento de indiferencia, entre otros. Si bien parece que hay una tendencia a la reducción de la precariedad, no obstante, surge un modelo de privatización de la salud y procesos de tercerización. Asimismo, en la región parece que no hubo mejoras en las condiciones de trabajo. No obstante, surgen problemas relacionados con los usuarios, las problemáticas de salud por enfermedades como el H1N1, la inclusión de las nuevas tecnologías, entre otros (OPS, 2012).

En Chile, se confirmó la asociación entre la satisfacción laboral, la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud de una organización. Además, los servicios de atención primaria producen sobrecarga laboral, niveles elevados de estrés y otras variables psicosociales que afectaron a los trabajadores (Zapata y Zurita, 2014).

El Perú es una nación con el mayor índice de rotación laboral, con un promedio de 20 % en toda Latinoamérica (Conexión Esan, 2019).

En un estudio se identificó que más horas de trabajo reduce la satisfacción laboral. Asimismo, la probabilidad de manifestar una adecuada satisfacción laboral aumenta cuando el establecimiento es privado. No obstante, la brecha anteriormente mencionada se hace no significativa cuando el establecimiento pertenece a la tercera categoría. Además, un empleado bajo la modalidad de contrato CAS presenta una mayor probabilidad de presentar insatisfacción con su trabajo en comparación a un trabajador nombrado (Rivera, 2018).

De acuerdo a un estudio de satisfacción laboral y motivación laboral dirigido a trabajadores de salud, se determinó el predominio de la motivación regular (49.3 %) y se confirmó la asociación entre ambas variables de forma directa ($\rho = .336$) (Marín y Placencia, 2017).

Respecto al ámbito seleccionado para el presente estudio, fue el área de radiología de la Clínica Ricardo Palma. En esta área trabajan 28 tecnólogos médicos [T. M.] en radiología - que se realizan la aplicación de radiaciones ionizantes y no ionizantes para obtener imágenes de la siguiente manera: 2 tomógrafos; 2 resonadores; 3 salas de Rx; 1 de mamografía; 2 portátiles; 1 arco en C. Como consecuencia de la pandemia, los servicios de salud se han visto seriamente afectados. Producto de la pandemia, es evidente el estrés creciente por el temor al contagio, dada la naturaleza del virus SARS-CoV-2. Existe una situación de tensión debido al contacto con potenciales usuarios infectados que pondrían en riesgo de contagio durante la jornada laboral. Por ende, se desconoce cómo esta situación afecta la satisfacción laboral e

impacta en la motivación laboral de los T. M. en radiología. Además, hubo una retención del personal durante este periodo, debido a la carencia de los trabajadores de salud, la cual pudo afectar la satisfacción y motivación de los T. M. en radiología.

En ese sentido, el presente estudio buscó conocer: ¿cómo la satisfacción laboral se relaciona con la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020?

La investigación generó conocimiento científico en el contexto de la pandemia. El estudio buscó generar datos actualizados, lo cual posibilitará la elaboración de estrategias para consolidar e incrementar la satisfacción y motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma. De continuar con esta situación puede desembocar en la insatisfacción laboral, afectar el rendimiento laboral, la calidad de atención, la precisión del tecnólogo e incluso, la salud mental y física del tecnólogo médico.

1.1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cómo es la relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020?

Problema específico

- a) ¿De qué forma se relacionan la satisfacción con el ambiente físico y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción con la supervisión y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020?
- c) ¿De qué manera se relacionan la satisfacción con las prestaciones recibidas y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes nacionales

García (2017), su trabajo se propuso conocer la satisfacción de los trabajadores de salud de un hospital en Lima. La investigación se enfoca en el estudio de nivel fundamental, así como en el nivel descriptivo y el corte transversal. El instrumento empleado consistió en un cuestionario de satisfacción laboral. La población estuvo conformada por 81 trabajadores de salud. Los hallazgos determinaron que la satisfacción laboral tuvo un nivel bueno el 38.27 %; el nivel regular en 58.02 %, y el nivel deficiente en 3.70 %.

García y Narciso (2020), su trabajo tuvo como propósito establecer la relación entre la insatisfacción laboral, la satisfacción y la capacitación continua en T. M. en radiología de instituciones del sector privado y público. La investigación se centra en el ámbito básico, el nivel es correlacional y el corte es transversal. El estudio utilizó el perfil de los factores motivacionales J&F. Se demostró que hay un cambio significativo en los factores motivacionales producto de la capacitación continua ($p = .000$). El especialista concluyó que existe una conexión entre la insatisfacción, la satisfacción y la formación continua de los profesionales de la radiología.

Mamani (2017), su estudio busca establecer la correlación entre la satisfacción laboral y la calidad de servicio del usuario externo de un área de imágenes de un hospital de la policía en Lima. La investigación es fundamental y el estudio es correlacional. La muestra se compuso de un total de 71 individuos externos y personal de la salud. Se utilizó un instrumento para evaluar la satisfacción laboral, como la escala de opiniones SL-SPC y un cuestionario de calidad de atención. Los hallazgos evidenciaron que no existe una conexión significativa entre la calidad de servicio y la satisfacción laboral (ns). El autor concluyó que no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la calidad de atención del usuario externo.

Román (2016), su investigación tuvo como fin establecer la satisfacción del tecnólogo médico de radiología en una clínica en Lima. La investigación es descriptiva, prospectiva y de carácter transversal. La población estaba formada por 46 T. M. en radiología. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de satisfacción laboral S10/12. Los hallazgos revelaron que el 87 % de los T. M. en radiología consideraron que se encontraban satisfechos. Asimismo, respecto a la dimensión del ambiente físico, un 89.1 % manifestó estar satisfecho; de la misma forma, un 67.3 % en la dimensión prestaciones recibidas, y en la dimensión participación un 60.9 %. El autor concluyó que, a nivel general, existen adecuados niveles de satisfacción laboral del profesional en radiología en una clínica en Lima.

Román et al. (2015), pretenden determinar la satisfacción laboral en el servicio de rayos X de una institución privada en Lima. La investigación es fundamental o básica, descriptiva y transversal. La población la conformó por 22 T. M. en radiología. El instrumento utilizado fue el cuestionario de satisfacción laboral S10/12. Los hallazgos demostraron que el 86.4 % de los T. M. en radiología consideraron estar satisfechos laboralmente. Con relación a la dimensión ambiente físico, un 10.2 % percibió una satisfacción indiferente y las prestaciones recibidas fue del 65.9 % de satisfacción. El autor concluyó que la satisfacción laboral fue adecuada en el servicio de rayos X.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Agüero (2018), su trabajo tuvo como propósito determinar satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los trabajadores de un centro de diagnóstico por imagen en Valencia, 2016. La investigación fue de tipo básica, el nivel de la investigación fue correlacional y el corte temporal fue transversal. El estudio estuvo conformado por 49 trabajadores. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de satisfacción laboral (NTP394) y la Escala Maslach (MBI) para evaluar el síndrome de burnout. Los hallazgos determinaron que existió una satisfacción regular del 57.2 %. En relación con las dimensiones del síndrome de burnout,

se constató que el agotamiento se encuentra en un nivel bajo del 55.1 %; la dimensión despersonalización se encuentra en un nivel bajo del 83.7 %, mientras que la realización personal alcanzó un nivel elevado del 71.4 %. El autor concluyó que hay una relación positiva entre la satisfacción laboral y las sub variables del síndrome de burnout ($p < .05$).

Campo y Lobato (2005), su trabajo tuvo como propósito describir la motivación del personal de una clínica en Lima. El trabajo es de tipo básico, descriptivo y transversal. La población estuvo conformada por 231 trabajadores y la muestra 67. El instrumento empleado fue una encuesta de motivación conformada por 40 ítems. Los hallazgos determinaron que la mayoría de los trabajadores estuvieron desmotivados. Además, tanto los jefes de sección como la gerencia de recursos humanos, carecen de un sistema motivacional que promueva la motivación. El autor concluyó que existió el predominio de la desmotivación de los trabajadores de la empresa Clínica la Milagrosa S.A.

Cumba (2015), hizo un trabajo que se propuso identificar la asociación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los trabajadores del área de imagenología del Hospital Carlos Andrade Marín. La investigación es de tipo básica, el nivel es correlacional y el corte temporal es transversal. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de CVT-Gohisalo que evalúa la satisfacción labora y la prueba de Maslach Burnout Inventory. Los hallazgos determinaron el 92 % del personal estaba insatisfecho laboralmente. De acuerdo con el autor, no existe una relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral (ns). El autor concluyó que no existe una relación entre la satisfacción labora y el síndrome de burnout en los trabajadores del Área de Imagenología del Hospital Carlos Andrade Marín.

García et al. (2007), su trabajo tuvo propósito determinar la satisfacción laboral en el personal de salud en una unidad médica de segundo nivel. El tipo de investigación es básica, el nivel descriptivo y transversal. El equipo de la muestra fue de 277 personas. El instrumento empleado es el cuestionario de satisfacción intrínseca y extrínseca. Los hallazgos determinaron

que la satisfacción laboral fue indiferente. Además, se determinó que la dimensión intrínseca obtuvo el predominio de algo satisfecho y la dimensión intrínseca logró una percepción indiferente. El autor concluyó que es necesario mejorar la satisfacción laboral y promover el desarrollo organizacional que tenga un impacto positivo en el servicio al usuario.

Grönroos y Pajukari (2009), su investigación tuvo como propósito determinar los factores relacionados con la satisfacción laboral del personal de los departamentos radiológicos de dos municipios finlandeses en el año 2007. La investigación es de tipo básica, el nivel correlacional y transversal. La muestra del estudio estaba formada por un total de 73 personas empleadas en dos departamentos radiológicos distintos. Los hallazgos determinaron que los factores compromiso con el objetivo y con el control del objeto fueron mejores predictores para la satisfacción laboral. Asimismo, se pudo determinar la correlación entre la satisfacción laboral y la intención de permanecer en el departamento de radiología ($\rho = .68$; $p < .05$).

1.3. Objetivos

- Objetivo general

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

- Objetivos específicos

- a) Identificar la relación entre la satisfacción con el ambiente físico y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.
- b) Determinar la relación entre la satisfacción con la supervisión y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.
- c) Establecer la relación entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La investigación se fundamenta teóricamente, ya que se examinaron y se utilizaron sólidas bases teóricas. Respecto a la variable satisfacción laboral, se la puede entender como la actitud o el conjunto de actitudes que una persona desarrolla respecto a su situación de trabajo (Trujillo y Vargas, 2017). Bajo este enfoque se abordaron las dimensiones de la satisfacción con la supervisión, la satisfacción con el ambiente físico y la satisfacción con las prestaciones recibidas (Meliá y Peiró, 1989).

Asimismo, para estudiar la variable motivación laboral se empleó la teoría bifactorial de Herzberg. Esta tiene una amplia difusión y es aplicada en diferentes organizaciones. Su modelo de motivación se fundamenta en dos factores cruciales. los factores que previenen evitando la insatisfacción se les conoce como higiénicos y los factores que generan satisfacción se les llama motivadores (Peña, 2015).

1.4.2. Justificación práctica

La investigación se justifica de forma práctica, puesto que con los hallazgos se obtuvo información actualizada, que permitirá la formulación de estrategias para establecer el fortalecimiento de los mecanismos para mejorar la satisfacción y motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Asimismo, se debe tener presente que los factores negativos, tales como el mayor aislamiento, distanciamiento, las largas jornadas, etc., pueden incidir negativamente en la satisfacción laboral (Bartoll y Ramos, 2020). Además, es necesario conocer los factores que estimulan la satisfacción y la motivación laboral. con la finalidad que la organización funcione de forma adecuada y los trabajadores estén satisfechos (López, 2005). También, se debe considerar que las tendencias globales apuntan a que las organizaciones deben abordar la motivación laboral para mantenerse competitivas (Conexión Esan, 2019).

1.4.3. Justificación metodológica

Este estudio se justifica porque se usaron instrumentos para medir las variables correctamente. Se empleó el cuestionario de satisfacción laboral S10/12 que fue adaptado por Meliá y Peiró. Las dimensiones involucradas fueron: satisfacción con el ambiente físico; con las prestaciones recibidas; y con la supervisión. La variable utiliza una escala Likert con un rango de 7 posibles opciones por cada pregunta (Meliá et al., 1990). Asimismo, se empleó el cuestionario de motivación de Herzberg basado en la teoría bifactorial de Herzberg, la cual analiza la motivación laboral desde una perspectiva externa. Su modelo consiste en la división de dos factores: los factores motivacionales e higiénicos (Peña, 2015).

1.5. Hipótesis

Existe una relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

Hipótesis específicas

- a) Existe una relación entre la satisfacción con el ambiente físico y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.
- b) Existe una relación entre la satisfacción con la supervisión y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.
- c) Existe una relación entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

II. Marco Teórico

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. *Satisfacción laboral*

Es un término con diferentes definiciones. Sin embargo, es innegable que se determina por la interacción entre las características del ambiente y los trabajadores (Castro et al., 2009). Se puede definir a la satisfacción laboral como la actitud o el conjunto de actitudes que una persona desarrolla respecto a su situación de trabajo. La cual se refiere hacia acciones específicas o generales. Por eso, se refiere a la forma en que los trabajadores actúan en su ocupación. Asimismo, la mayoría de los conceptos sobre la satisfacción laboral concuerdan que es una percepción que produce un estado emocional del trabajador (Trujillo y Vargas, 2017).

Se puede diferenciar la satisfacción laboral como una actitud y, por otra parte, a la motivación como una disposición de la conducta. La satisfacción se basa en los sentimientos afectivos con relación a la ocupación y las posibles consecuencias derivadas. Por otra parte, la conducta se refiere a la selección y clase de conducta, intensidad y fuerza (Rodríguez, 2002).

La satisfacción se sustenta en una concordancia entre el trabajador y su puesto, la cual puede ser extrínseca e intrínseca. La satisfacción extrínseca se asocia con las prestaciones, salario, situación de trabajo, etc. La satisfacción intrínseca se relaciona a la percepción del trabajador acerca de la labor que realiza, como también a las tareas del puesto (Staw y Ross, 1985, Castro et al., 2009). En consecuencia, la satisfacción laboral está asociada a factores relacionados con los trabajadores y las organizaciones, el rendimiento en el trabajo y la calidad de vida. Por ello, es importante para las organizaciones conocer las necesidades laborales de sus trabajadores, conocer su satisfacción laboral y las condiciones laborales. Asimismo, la satisfacción laboral se asocia al conocimiento del trabajador en una organización. La experiencia se convierte en la percepción del trabajador y se transforma en un componente

emocional. Los elementos antes mencionados, desembocan en la forma de actuar del trabajador (Trujillo y Vargas, 2017).

En la actualidad, es un tema de interés, dado que todas las organizaciones experimentan cambios a lo largo de la historia. Por lo general, se le suele asociar a la productividad, las pérdidas de horas en el trabajo, el clima organizativo, la dirección de la organización, la calidad de vida en el trabajo, etc. De este modo, intervienen sentimientos y actitudes del colaborador hacia la organización en la que se desempeña respecto a su situación laboral. Además, se consideran aspectos cognitivos y afectivos de su conducta respecto a su trabajo, la organización, el entorno, etc. (Rodríguez, 2002).

Numerosas investigaciones indican que las personas que tienen actitudes favorables hacia su trabajo, como la satisfacción laboral, tienen más probabilidades de mostrar un mayor bienestar físico y mental. Esto es producto de que el trabajo es un aspecto vital de la vida de cada individuo, brindándole un profundo sentimiento de propósito y significado. Por ello, se manifiestan vínculos de la satisfacción laboral con la salud de los trabajadores (Pujol y Fautel, 2019).

Los gerentes a menudo se preocupan por el impacto en el desempeño de los empleados. De ahí que sean numerosas las investigaciones de satisfacción laboral y sus vínculos con la productividad, el ausentismo y la rotación de los empleados. El vínculo satisfacción-productividad se puede resumir de la siguiente manera: un empleado feliz es un empleado productivo. En ese sentido, el personal de nivel superior, como profesionales, supervisores y gerentes, pueden presentar relaciones más amplias entre satisfacción y desempeño. Además, dado que la empresa recompensa el trabajo, la producción mejorada debería dar como resultado un mayor reconocimiento verbal, mayores ingresos y mejores oportunidades de ascenso. En consecuencia, estos beneficios aumentan la satisfacción laboral. Sin embargo, las investigaciones anteriores se han centrado principalmente en examinar el comportamiento y el

rendimiento de los individuos, descuidando el análisis de las organizaciones en su conjunto. Además, las métricas de productividad que solo evalúan el rendimiento individual no tienen en cuenta las intrincadas dinámicas e interdependencias inherentes al proceso de trabajo. En consecuencia, las organizaciones que presentan niveles más altos de satisfacción de los empleados suelen demostrar una mayor eficacia en comparación con las que tienen niveles más bajos (Fuentes, 2012).

Existen numerosos factores nocivos que afectan la satisfacción laboral que producen la desmotivación que puede tener un efecto negativo en el desempeño y la productividad de la organización (Fuentes, 2017).

Cuando los trabajadores perciben que sus esfuerzos profesionales no satisfacen sus necesidades personales, tienden a experimentar sentimientos de infelicidad, infravaloración e insatisfacción. Con frecuencia, tales circunstancias dan lugar a la manifestación de angustia, ansiedad, depresión y agotamiento, factores todos ellos que contribuyen al deterioro del bienestar mental a lo largo de una duración moderada. Del mismo modo, la persistencia prolongada de estos estados emocionales adversos supone un riesgo potencial para el bienestar físico de las personas, ya que está relacionada con una serie de trastornos y conductas adictivas. Estos incluyen migrañas, privación del sueño, dolor de espalda, tensión ocular, fatiga, mareos y problemas gastrointestinales, entre otros problemas de salud (Pujol y Fautel, 2019).

Con relación a los determinantes de la satisfacción laboral, existe un debate respecto al enfoque de la situación o al individuo. Respecto al primero, se basa en que las variables de la organización influyen sobre las actitudes, comportamientos y bienestar de los trabajadores. Por otra parte, los disposicionalistas, argumentan que las personas tienen estados mentales inobservables, ligados a rasgos de la personalidad, que orientan el comportamiento y la actitud en diferentes contextos de la organización. Ambos enfoques han demostrado tener utilidad para

explicar la satisfacción laboral. Sin embargo, ambos no han podido escapar de las críticas (Pujol y Dabos, 2018).

Es importante desarrollar habilidades necesarias para tener ventajas competitivas y lograr su éxito en el trabajo. Dado que la literatura corrobora que un empleado satisfecho tiende a generar una mayor productividad (Morales et al., 1995). Además, la necesidad de crecimiento del individuo (autorrealización y autoestima) modera la relación entre las dimensiones y los resultados del puesto laboral (Bonillo y Nieto, 2002).

Cabe aclarar que la motivación y la satisfacción se deben considerar como aspectos de la subjetividad del personal que se desempeña en una organización. Además, las experiencias de los individuos contribuyen a la formación de percepciones sobre las circunstancias a las que se están adaptando, así como a las identidades que construyen. Estas identidades sirven para que los empleados reconozcan la conexión entre sus intereses articulados y la posible divergencia con los intereses de los propietarios de la organización (Rubio, 1997).

2.1.1.1. El modelo teórico de Meliá y otros autores. Considera aspectos relevantes sobre la cultura y organización, los cuales destacan las diferentes facetas que determinan la satisfacción laboral. Surge producto de la necesidad de elaborar un instrumento que permita medir la satisfacción laboral (Meliá, et al., 1990). Por ello, en esta propuesta destaca los procesos esenciales donde el trabajador interacciona con su medioambiente, donde desarrolla sus actividades en supervisión de los superiores y recibe prestaciones por su trabajo realizado. A continuación, trataremos las dimensiones consideradas por los autores.

A. Satisfacción con la supervisión. Esta dimensión se refiere a las conexiones interpersonales entre los individuos y sus superiores, y abarca aspectos como la forma en que los superiores evalúan las tareas, el nivel de supervisión recibido, la frecuencia y la proximidad de la supervisión, la justicia y la imparcialidad del trato dentro de la organización, y el apoyo ofrecido por los superiores (Meliá y Peiró, 1989).

B. Satisfacción con el ambiente físico. Engloba diversos factores, como el espacio físico, la limpieza, la salubridad, la temperatura y la higiene en el lugar de trabajo. Por consiguiente, el estudio centra su atención en varias dimensiones de satisfacción relacionadas con los aspectos físicos del entorno laboral. (Meliá y Peiró, 1989).

C. Satisfacción con las prestaciones recibidas. Se refiere a la adhesión de la organización a la legislación laboral, las disposiciones laborales, el cumplimiento de los acuerdos y la forma en que la organización participa en las negociaciones laborales. Asimismo, se debe considerar los procedimientos y los medios que se emplean para negociar el grado del cumplimiento (Meliá y Peiró, 1989).

2.1.2. Motivación laboral

La motivación es una condición cargada de afectividad que dinamiza y orienta la conducta y surge de la combinación de necesidades internas y recompensas externas. Existe una dicotomía básica entre la motivación de acercamiento, que se orienta hacia el logro de recompensas, y la motivación de evitación, que se aleja de la frustración o los estímulos desagradables. Ciertas fuentes de motivación no necesitan comunicación verbal o conocimiento consciente y, en consecuencia, impactan en las acciones. El autoconcepto, los valores transmitidos culturalmente y los objetivos de vida expresados oralmente son fuentes conscientes adicionales de motivación en los humanos. Además, los niveles de motivación implícitos y explícitos funcionan por separado e interactúan para influir en el bienestar y la conducta de un individuo (Schultheiss et al., 2012).

La motivación laboral es un elemento importante para el desarrollo de las organizaciones. Al brindarles a los trabajadores un sentido de participación en la empresa, se forma un mayor rendimiento y compromiso (Conexión Esan, 2019).

La motivación laboral se conceptualiza como un proceso dinámico que sirve para vigorizar, alinear, iniciar y sostener las acciones de los empleados en pos de unos objetivos

predeterminados. Un aspecto notable de la psicología humana es la inclinación hacia distintos niveles de dedicación personal. Este proceso facilita la generación, alineación y activación del comportamiento de los individuos para alcanzar los propósitos predeterminados (López, 2005).

Las investigaciones sobre la motivación laboral permiten entender por qué las personas realizan ciertas tareas en el trabajo, así como la cantidad de esfuerzo invertido y la duración de la perseverancia en la realización de dichas actividades a lo largo del tiempo. El estudio de la motivación laboral busca comprender cómo las personas asignan sus recursos limitados entre demandas conflictivas en el trabajo al identificar cuándo y por qué se realizan ciertas tareas (Diefendorff y Seaton, 2015).

Es imperativo reconocer que el comportamiento humano está intrínsecamente dirigido a la consecución de objetivos específicos. Adoptando este enfoque, se pueden comprender mejor los factores determinantes que contribuyen a mejorar la motivación en el lugar de trabajo. Cuando los empleados están motivados, tienden a esforzarse por alcanzar los objetivos de la organización, ya que estos se alinean con sus metas personales. Del mismo modo, la motivación laboral muestra una considerable diversidad y engloba una amplia gama de factores, como el deseo de promoción profesional, el reconocimiento social, las recompensas económicas, etcétera. Por otra parte, cabe señalar que los factores de motivación que influyen en los trabajadores pueden sufrir transformaciones con el tiempo, adaptándose a la evolución de las necesidades y aspiraciones de cada empleado. Por lo tanto, es imperativo que las organizaciones tengan en cuenta diversos factores como los atributos del personal, los sistemas de valores, las condiciones económicas del entorno, la competencia cultural y los objetivos que pretenden alcanzar en el curso de sus operaciones (García, 2012).

Basándose en la estructura del comportamiento, los empleados aportan según la motivación de sus propios intereses y buscan imponerlo a la organización en que forman parte. En consecuencia, si la entidad logra una gestión adecuada de los recursos, se puede incentivar

el rendimiento para alcanzar los logros personales y las metas institucionales (Marín y Placencia, 2017).

Es necesario para las organizaciones que sus trabajadores puedan participar y responder en el crecimiento de esta, consiguiendo un compromiso de respeto para la convivencia en un clima organizacional adecuado. Asimismo, la mayoría de las organizaciones buscan lograr una mayor productividad empleando igual o menor cantidad de insumos. En ese sentido, la eficiencia de los procesos se debe ver reflejada en la productividad y esta se debe reflejar en el compromiso con la organización y la eficiencia (Galván, s/f).

Tanto el empresario o gerente, debe comprender las ventajas de inspirar a los miembros de su equipo. Comprender lo que motiva e inspira a las personas a trabajar fácilmente y lograr un excelente desempeño laboral es motivación. Es factible alentar a los empleados y compañeros de trabajo reconociendo sus requisitos específicos y estableciendo el ambiente óptimo para un buen desempeño. Las siguientes son las ventajas de trabajar con empleados motivados: las tareas se cumplen de acuerdo con los estándares de ejecución y plazos especificados; las personas aman su trabajo si se sienten respetadas; los empleados trabajan duro porque quieren resultados satisfactorios y también trabajan duro en algo que disfruten; la moral alta persiste, lo que dará como resultado un ambiente de trabajo agradable (Sarra, 2021).

Por otra parte, las ausencias de los trabajadores son una de las repercusiones de la falta de motivación en el trabajo, aunque la vacilación, la disminución del rendimiento y la falta de entusiasmo son los efectos más destacados. Cabe destacar que serán las ausencias las que se vuelven mucho más frecuentes en tales circunstancias. Cuando un empleado está inspirado y contento con su trabajo, se desarrolla entusiasmo y un mayor deseo de asistir, ya que la persona se siente complacida y cómoda. En cambio, cuando esto no ocurre, el individuo no se siente cómodo; por lo tanto, su interés por asistir y participar cae abruptamente debido al desganado, lo que se traduce en ausencias o retrasos en el trabajo (Sarra, 2021).

Cuando un trabajador es consciente de los fines que persigue, realiza su tarea con más éxito y con más placer. Estos objetivos o metas deben ser distintos y bien definidos. Por ello, conocer las metas aumenta la motivación. Además, el trabajador debe recibir formación profesional a lo largo de su permanencia en la empresa; como medio de adaptación a las nuevas tecnologías que están surgiendo en su campo, y como forma de desarrollo profesional y personal. De modo que cada vez se forme mejor y pueda progresar, es decir, pasar a puestos de categoría superior. Cabe agregar que el incentivo, supone para el empleado el ascenso a categorías superiores, esto suele traducirse en aumentos salariales, situación que lo motiva aún más el ascenso (Pérez, 2016).

La motivación es una condición de impulso multifacética que sirve como base para la mayoría de las terapias de tratamiento, ya sean psicológicas, farmacoterapéuticas o una combinación de las mismas. La motivación, un componente crucial de la modificación y el mantenimiento del comportamiento saludable, está influenciada por variables extrínsecas como las contingencias ambientales y las intrínsecas que se crean a través del aprendizaje de la historia. Los modelos de etapas de cambio y la elección del comportamiento ayudan a aclarar la motivación como concepto. En contextos de atención de la salud y servicios sociales, la entrevista motivacional es un método actual, común y basado en evidencia para medir y aumentar la motivación de los clientes y pacientes.

En los casos clínicos, tanto el profesional de salud como el cliente o paciente comparten la responsabilidad de la motivación para modificar o mantener los hábitos de salud. El personal no puede eludir moralmente su responsabilidad de inculcar el impulso en sus pacientes o clientes, o culparlos por la falta de motivación. Más bien, deben comportarse de manera que permitan construir sus entornos adecuados. Por ello, la motivación es esencial para obtener resultados beneficiosos en una amplia gama de tratamientos terapéuticos en el cuidado de la

salud general y del comportamiento; sin embargo, a veces es esquiva y difícil de mantener en el tiempo (McNeil y Quentin, 2015).

2.1.2.1. Teoría bifactorial de la motivación. La teoría, comúnmente conocida como la teoría de los dos factores de Herzberg, postula que la motivación se deriva de la búsqueda de la satisfacción de necesidades específicas, lo que da lugar a la satisfacción laboral (López, 2005). Se basa en que el trabajador tiene 2 necesidades: las asociadas con el contenido del trabajo, son las denominadas necesidades de motivación; y las asociadas a elementos psicológicos del trabajo y el ambiente físico, son las denominadas necesidades higiénicas. De no satisfacer estas necesidades, el individuo queda insatisfecho. Por ende, el trabajador está satisfecho cuando se cubren sus necesidades de motivación (Rodríguez, 2002).

El autor considera que para una persona la actividad más relevante es su trabajo. Asimismo, considera que la insatisfacción laboral y la satisfacción laboral provienen de dos tipos de experiencias diferentes e independientes. Por ello, los factores que previenen evitando la insatisfacción se les conoce como higiénicos y los factores que generan satisfacción se les llama motivadores. Cabe mencionar que esta teoría tiene una amplia difusión y es aplicada en diferentes organizaciones (Peña, 2015).

A. Factores Motivacionales. Según la teoría de Herzberg, afirma que cuando los empleados están satisfechos en un momento determinado se hace referencia a los factores motivacionales (Peña, 2015). En ese sentido, los factores motivadores intrínsecos al trabajo son: progreso o desarrollo, realización, responsabilidad y el trabajo mismo (López, 2005). Por otra parte, cabe aclarar que las estrategias motivaciones como incrementar los incentivos salariales, las relaciones humanas y establecer condiciones de trabajo adecuadas eran erróneas. Estos elementos actúan previniendo la insatisfacción (Manso, 2012).

B. Factores Higiénicos. Se refieren al contexto laboral, como: las relaciones con los colegas, el salario, el clima laboral. Cuando un trabajador está insatisfecho con su empleo, se

puede afirmar que existe una ausencia de los factores higiénicos (Peña, 2015). Los factores de higiene extrínsecos son: la administración y la política; las relaciones interpersonales, salario, condiciones de trabajo, supervisión, nivel laboral y seguridad vigente en la organización (López, 2005).

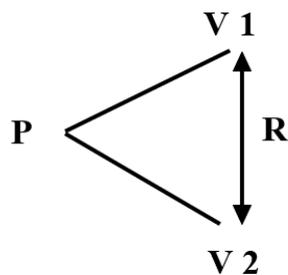
2.1.2.2. Modelo de motivación laboral de Porter y Lawler. Afirma que, además de la compensación monetaria, la amistad y la devoción son potenciadores efectivos del rendimiento. El dinero tiene poco efecto motivador, según Lawler, ya que las corporaciones hacen un mal uso de él al no demostrar una correlación entre la compensación y el desempeño. En este enfoque, Porter y Lawler afirman que las personas toman decisiones sobre los comportamientos que utilizan en determinadas circunstancias, y que prefieren aquellos que se adaptan a sus propios requisitos. Además, estos escritores argumentan que la cantidad de placer (intrínseco o extrínseco) derivado de las recompensas aumenta o reduce el valor inicial que se les asigna. Una aplicación intrigante de esta idea en el lugar de trabajo es darse cuenta de que el valor de una recompensa para el destinatario puede variar según quién la distribuya, lo que requiere una comunicación y un acuerdo constantes entre los empleados y la gerencia sobre el valor, entre los incentivos empleados(Andrade et al., 2021).

III. Método

3.1. Tipo de Investigación

La investigación básica se caracteriza porque busca el incremento de los conocimientos científicos, a partir de un marco teórico. Sin embargo, no se contrasta con aspectos prácticos (Relat, 2010). Por ende, se buscó generar conocimiento respecto a cómo se relacionan la satisfacción y motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Asimismo, el estudio seleccionó un alcance de correlacional, que busca evaluar el grado en que se relacionan dos o más variables, en un determinado contexto (Hernández y Mendoza, 2018). Por ello, se buscó establecer el grado de relación entre las variables satisfacción y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.



Donde:

P: T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

V 1: Satisfacción laboral

V 2: Motivación laboral

R: Coeficiente de Correlación

Asimismo, el estudio es transversal, ya que la medición se lleva a cabo en un momento específico (Manterola y Otzen, 2014).

3.2. Ámbito Temporal y Espacial

El estudio consideró como ámbito temporal para la aplicación de los instrumentos el mes de diciembre del año 2020. Asimismo, el área de radiología de la Clínica Ricardo Palma fue el ámbito espacial considerado para el estudio.

3.3. Variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Tipo
Satisfacción laboral	Actitud o el conjunto de actitudes que una persona desarrolla respecto a su situación de trabajo (Trujillo y Vargas, 2017).	Satisfacción con el ambiente físico Satisfacción de la supervisión Satisfacción con las prestaciones recibidas	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar. • La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. • El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo • La temperatura de su local de trabajo • Las relaciones personales con sus superiores. • La supervisión que ejercen sobre usted. • La proximidad y frecuencia con que es supervisado. • La forma en que sus supervisores juzgan su tarea. • La igualdad y justicia de trato que recibe de su empresa. • El apoyo que recibe de sus superiores. • El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales. • La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales. 	Ordinal

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Tipo
Motivación laboral	Proceso que dinamiza, orienta, activa y mantiene el comportamiento de los trabajadores hacia el logro de objetivos esperados (López, 2005).	Factores higiénicos Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones con el jefe • Relaciones con los compañeros de trabajo • Buenas condiciones laborales • Seguridad de trabajo • Prestigio o status • Políticas y Directrices de la Organización • El trabajo en sí mismo como estímulo positivo • Responsabilidad • Autorrealización personal • reconocimiento profesional • Oportunidad de crecimiento • Desarrollo profesional 	Ordinal

3.4. Población y Muestra

Se identificó una población de 28 T. M. en radiología en la Clínica Ricardo Palma. En ese sentido, se decidió llevar a cabo el estudio con la totalidad de la población. Por ende, el presente trabajo no empleó una muestra.

3.5. Instrumentos

3.5.1. El cuestionario de satisfacción laboral S10/12

El cuestionario tiene como fin medir la satisfacción en el trabajo. El instrumento se conforma por 12 ítems, lo que permite su fácil administración y disminuye los costos. Las dimensiones involucradas son: satisfacción con el ambiente físico; con las prestaciones recibidas y con la supervisión. El instrumento estuvo basado en una escala Likert con un rango de 7 posibles opciones por cada pregunta (Meliá et al., 1990). En ese sentido, se puede diferenciar la insatisfacción (opción 1, 2, 3), indiferente (opción 4) y satisfecho (opción 5, 6, 7) (Meliá y Peiró, 1998). Para el análisis de confiabilidad se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach dirigido a 25 participantes. Los resultados determinaron que el instrumento presenta una confiabilidad alta ($\alpha = .892$). (Anexo B).

3.5.2. Cuestionario de motivación de Herzberg

El cuestionario se basa en la teoría bifactorial de Herzberg que analiza la motivación laboral considerando una perspectiva externa. Además, su modelo teórico se subdivide en los factores motivacionales e higiénicos (Peña, 2015). El cuestionario fue de tipo Likert, el cual estuvo compuesto por 12 preguntas. Asimismo, cada pregunta tiene 5 opciones posibles, donde 1 manifiesta rechazo y 5 implica aceptación. El puntaje máximo es de 60 puntos y el mínimo de 12 (Marín y Placencia, 2017). El estudio realizó el análisis de confiabilidad, para lo cual se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach dirigido a 25 participantes. Los resultados establecieron que el instrumento presenta una confiabilidad buena ($\alpha = .781$). (anexo C).

3.6. Procedimientos

- Se identificó la población y se solicitó la autorización para realizar el estudio a la dirección de la Clínica Ricardo Palma.
- Se codificaron los indicadores para su adecuada medición. Posteriormente, fueron tabulados.
- El trabajo seleccionó el software SPSS v. 25 para llevar a cabo el análisis estadístico.

3.7. Análisis de Datos

- Se realizó el análisis descriptivo presentando los hallazgos de las variables en gráficos y tablas como medio de representación.
- Se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (r_s) para la prueba de hipótesis. Este mide el grado de correlación entre dos cantidades. Se utiliza cuando los datos obtenidos presentan valores extremos o en el caso de variables ordinales (Martínez et al., 2009). (Anexo D).
- También, se trabajó con un nivel de significancia estadística del 5 % ($p < .05$).

3.8. Consideraciones Éticas

- Los datos personales de los pacientes se mantuvieron en el anonimato.
- Se solicitó el permiso respectivo a la dirección de la Clínica Ricardo Palma.
- Se solicitó el consentimiento a los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma (Anexo E).
- Todos los T. M. en radiología que aceptaron participar, fueron considerados en el estudio.
- Los hallazgos fueron representados de manera integral.

IV. Resultados

En este apartado, presentaremos los principales hallazgos describiendo las variables utilizadas en el presente estudio.

Tabla 2

Sexo de los T. M. en radiología

Sexo	N	%
Hombre	23	82.14
Mujer	5	17.86
Total	28	100.00

Nota. Se determinó el predominio de los hombres con un 82.14 %, seguido de las mujeres con un 17.86 % en los T. M. en radiología en la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 3

Edad de los T. M. en radiología

Edad	N	%
Adulto joven (18-35 años)	19	67.9
Adulto maduro (35-59)	6	21.4
Adulto Mayor (60 a más)	3	10.7
Total	28	100.0

Nota. hubo una mayor frecuencia de los adultos jóvenes con un 67.9 %, prosiguieron los adultos maduros con el 21.4 % y los adultos mayores con un 10.7 % en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 4*Años de servicio de los T. M. en radiología*

Años de servicio	N	%
1 a 5	14	50.00
6 a 10	4	14.29
11 a 15	5	17.86
16 a 20	1	3.57
21 a 25	0	.00
26 a 30	2	7.14
31 a 35	1	3.57
36 a 40 años	1	3.57
Total	28	100.00

Nota. El personal que laboró entre 1 a 5 años de servicio tuvo una mayor frecuencia con un 50 % de representación, prosigue los que laboraron entre 11 a 15 años de servicio con un 17.86 % y el periodo de 6 a 10 años con un 14.29 % en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 5*Satisfacción laboral en los T. M. en radiología*

Satisfacción laboral	N	%
Insatisfacción	2	7.14
Indiferente	6	21.43
Satisfecho	20	71.43
Total	28	100.00

Nota. El estudio identificó que hubo un predominio del nivel satisfecho con un 71.43 %, seguido del nivel indiferencia con un 21.43 % y la insatisfacción laboral tuvo una mínima de representación del 7.14 % en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 6*Satisfacción laboral en los T. M. en radiología según la edad*

Satisfacción laboral		Edad			Total
		Adulto joven	Adulto maduro	Adulto mayor	
Indiferente	N	5	1	0	6
	%	17.9	3.6	0	21.4
Insatisfecho	N	2	0	0	2
	%	7.1	0	0	7.1
Satisfecho	N	12	5	3	20
	%	42.9	17.9	10.7	71.4
Total	N	19	6	3	28
	%	67.9	21.4	10.7	100

Nota. En los adultos jóvenes, hubo un predominio de la satisfacción laboral con un 42.9 %; en los adultos maduros, el nivel de satisfacción fue el más frecuente con un 17.9 %, y en los adultos mayores hubo un predominio de la satisfacción laboral con un 10.7 % en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 7*Satisfacción laboral en los T. M. en radiología según el sexo*

Satisfacción laboral		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Indiferente	N	5	1	6
	%	17.9	3.6	21.4
Insatisfecho	N	2	0	2
	%	7.1	0.0	7.1
Satisfecho	N	16	4	20
	%	57.1	14.3	71.4
Total	N	23	5	28
	%	82.1	17.9	100

Nota. Los hombres y mujeres presentaron una mayor frecuencia de la satisfacción laboral, con un 57.1 % y 14.3 % respectivamente, en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 8

Satisfacción laboral en los T. M. en radiología según los años de servicio

Satisfacción laboral		Años de servicio							Total
		1-5	11-15	16-20	26-30	31-35	36-40	6-10	
Indiferente	N	4	0	0	1	0	0	1	6
	%	14.3	0	0	3.6	0	0	3.6	21.4
Insatisfecho	N	2	0	0	0	0	0	0	2
	%	7.1	0	0	0	0	0	0	7.1
Satisfecho	N	8	5	1	1	1	1	3	20
	%	28.6	17.9	3.6	3.6	3.6	3.6	10.7	71.4
Total	N	14	5	1	2	1	1	4	28
	%	50	17.9	3.6	7.1	3.6	3.6	14.3	100

Nota. Los que laboraron entre 1 a 5 años tuvo una satisfacción de 28.6 %, seguido del grupo que trabajó entre 11 a 15 años con un 17.9 % y los que trabajaron entre 6 a 10 años con un 10.7 % fueron los grupos más representativos en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 9

Satisfacción laboral según la motivación laboral en los T. M. en radiología

Satisfacción laboral		Motivación laboral		
		Alto	Regular	Total
Indiferente	N	2	4	6
	%	7.1	14.3	21.4
Insatisfecho	N	0	2	2
	%	0	7.1	7.1
Satisfecho	N	13	7	20
	%	46.4	25.0	71.4
Total	N	15	13	28
	%	53.6	46.4	100

Nota. El personal satisfecho que presentó una motivación alta y regular fueron del 46.4 % y del 25 % respectivamente, el personal que fue indiferente y tuvo una motivación regular alcanzó un 14.3 % en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 10

Satisfacción con el ambiente físico en los T. M. en radiología

Satisfacción con el ambiente físico	N	%
Insatisfecho	0	0
Indiferente	3	10.71
Satisfecho	25	89.29
Total	28	100

Nota. Se observa que hubo un predominio del 89.29 % de satisfacción con el ambiente físico; prosigue la indiferencia con un 10.71 % y no se registraron casos de insatisfacción laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 11

Satisfacción de la supervisión en los T. M. en radiología

Satisfacción de la supervisión	N	%
Insatisfecho	3	10.71
Indiferente	4	14.29
Satisfecho	21	75.00
Total	28	100.00

Nota. Se registró la preponderancia de la satisfacción con la supervisión con un 75 %, continúa la indiferencia con un 14.29 % y la insatisfacción fue del 10.71 % en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 12

Satisfacción con las prestaciones recibidas en los T. M. en radiología

Satisfacción con las prestaciones recibidas	N	%
Insatisfecho	3	10.71
Indiferente	4	14.29
Satisfecho	21	75.00
Total	28	100.00

Nota. El personal satisfecho con las prestaciones recibidas fue del 75 %, continúa la indiferencia con un 14.29 % y la insatisfacción alcanzó un 10.71 % en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 13*Motivación laboral en los T. M. en radiología*

Nivel	N	%
Bajo	0	0
Regular	13	46.43
Alto	15	53.57
Total	28	100.00

Nota. La motivación laboral alta fue del 53.57 %, prosigue el nivel regular con un 46.43 % y no se registraron casos del nivel bajo en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 14*Motivación laboral en los T. M. en radiología según la edad*

Motivación laboral		Edad			Total
		Adulto joven	Adulto maduro	Adulto mayor	
Alto	N	9	3	3	15
	%	32.1	10.7	10.7	53.6
Regular	N	10	3	0	13
	%	35.7	10.7	0	46.4
Total	N	19	6	3	28
	%	67.9	21.4	10.7	100

Nota. La motivación laboral regular y alta, en los adultos jóvenes, tuvo una mayor frecuencia con un 35.7 % y 32.1 %, respectivamente; en el grupo etario de los adultos maduros el nivel alto y regular fue de 10.7 %, y los adultos mayores tuvieron una motivación laboral alta fueron del 10.7 % en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 15

Motivación laboral en los T. M. en radiología según el sexo

Motivación laboral		Sexo		
		Hombre	Mujer	Total
Alto	N	14	1	15
	%	50.0	3.6	53.6
Regular	N	9	4	13
	%	32.1	14.3	46.4
Total	N	23	5	28
	%	82.1	17.9	100.0

Nota. La motivación laboral alta y regular en los hombres fue del 50 % y 32.1 %, respectivamente; Además, las mujeres con motivación laboral regular fueron un 14.3 % y el nivel alto alcanzó un 3.6 % en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

Tabla 16

Motivación laboral en los T. M. en radiología según los años de servicio

Motivación laboral		Años de servicio							Total
		1-5	11-15	16-20	26-30	31-35	36-40	6-10	
Alto	N	6	4	0	1	1	1	2	15
	%	21.4	14.3	0	3.6	3.6	3.6	7.1	53.6
Regular	N	8	1	1	1	0	0	2	13
	%	28.6	3.6	3.6	3.6	0.0	0.0	7.1	46.4
Total	N	14	5	1	2	1	1	4	28
	%	50.0	17.9	3.6	7.1	3.6	3.6	14.3	100

Nota. La motivación laboral regular y alta en los que trabajaron entre 1 a 5 años de servicio fueron del 28.6 % y 21.4 %, respectivamente, y en el personal que laboró entre 11 a 15 años hubo una motivación laboral alta del, 14.3 % en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma.

En siguiente apartado, se formuló la hipótesis general:

Hi. Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

Ho. No existe una relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

Tabla 17

Satisfacción laboral y su relación con la motivación laboral

Rho de Spearman		Satisfacción laboral	Motivación laboral
Satisfacción laboral	rho	1.000	.650
	p-valor	.	.000
	N	28	28
Motivación laboral	rho	.650	1.000
	p-valor	.000	.
	N	28	28

Nota. El p-valor obtenido fue de .000, siendo menor a la significancia establecida ($p < .05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1). Asimismo, se ha obtenido un valor rho = .650. Esto implica que hay una correlación moderada entre la satisfacción y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en 2020. Esto conlleva que, a mayor grado de la satisfacción laboral, habrá una mayor motivación laboral, y a menor satisfacción laboral habrá una menor motivación laboral. Esta afirmación se realiza para un 95 % del nivel de confianza.

Se formuló la hipótesis específica 1:

Hi. Existe una relación significativa entre la satisfacción con el ambiente físico y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

Ho. No existe una relación entre la satisfacción con el ambiente físico y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

Tabla 18

Satisfacción con el ambiente físico y su relación con la motivación laboral

Rho de Spearman		Satisfacción con el ambiente físico	Motivación laboral
Satisfacción con el ambiente físico	rho	1.000	.526
	p-valor		.004
	N	28	28
Motivación laboral	rho	.526	1.000
	p-valor	.004	.
	N	28	28

Nota. El p-valor obtenido fue de .004, siendo menor a la significancia establecida ($p < .05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1). Además, se ha obtenido un valor rho = .526, lo que implica que existe una relación positiva moderada entre la satisfacción con el ambiente físico y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020. Esto implica que, a mayor satisfacción con el ambiente físico, habrá un mayor grado de motivación laboral, y a menor satisfacción con el ambiente físico habrá un menor grado de motivación laboral. Esta afirmación se realiza para un 95 % del nivel de confianza.

Se formuló la hipótesis específica 2:

Hi. Existe una relación significativa entre la satisfacción con la supervisión y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

Ho. No existe una relación entre la satisfacción con la supervisión y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

Tabla 19

Satisfacción con la supervisión y su relación con la motivación laboral

Rho de Spearman		Satisfacción con la supervisión	Motivación laboral
Satisfacción con la supervisión	rho	1.000	.678
	p-valor	.	.000
	N	28	28
Motivación laboral	rho	.678	1.000
	p-valor	.000	.
	N	28	28

Nota. El p-valor obtenido fue de .000, siendo menor a la significancia establecida ($p < .05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1). Asimismo, se ha obtenido un valor rho = .678, lo cual implica una correlación moderada entre la satisfacción con la supervisión y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma en el año 2020. Esto conlleva que, a mayor grado de la satisfacción con la supervisión, habrá un mayor grado de motivación laboral, y a menor grado de satisfacción con la supervisión habrá un menor grado de motivación laboral. Esta afirmación se realiza para un 95 % del nivel de confianza.

Se formuló la hipótesis específica 3:

Hi. Existe una relación entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

Ho. No existe una relación entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

Tabla 20

Satisfacción con las prestaciones y su relación con la motivación laboral

Rho de Spearman		Satisfacción con las prestaciones recibidas	Motivación laboral
Satisfacción con las prestaciones recibidas	rho	1.000	.481
	p-valor	.	.010
	N	28	28
Motivación laboral	rho	.481	1.000
	p-valor	.010	.
	N	28	28

Nota. El p-valor obtenido fue de .010, siendo menor a la significancia establecida ($p < .05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1). Asimismo, se ha obtenido un valor $\rho = .481$, lo que implica que hay una relación positiva moderada entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020. Esto conlleva que, a mayor satisfacción con las prestaciones recibidas, habrá un mayor de motivación laboral, y a menor satisfacción con las prestaciones recibidas habrá una menor motivación laboral. Esta afirmación se realiza para un 95 % del nivel de confianza.

V. Discusión de Resultados

Los resultados permitieron identificar el predominio del personal satisfecho laboralmente (71.43 %), seguida de la indiferencia (21.43 %) y la insatisfacción laboral tuvo una mínima representación (7.14 %). La satisfacción con el ambiente tuvo un predominio en la satisfacción laboral con un 89.29 %. Además, hubo un nivel de satisfecho con la supervisión y las prestaciones con un 75 %. Asimismo, hubo un predominio de la motivación laboral alta en el personal (53.57 %); prosigue la motivación laboral regular con un 46.43 %.

Con relación a la hipótesis general, los hallazgos permitieron identificar que la satisfacción laboral se relacionó con la motivación laboral ($p = .000$, $\rho = .650$) en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

Coincidimos con García (2017), con respecto a sus hallazgos de la satisfacción laboral, se observó que el nivel bueno fue del 38.27 %, el nivel regular en 58.02 %; y la poca representación del nivel deficiente en 3.70 % en los trabajadores de salud de un hospital en Vitarte, Lima. De forma similar, García y Narciso (2020), afirmaron que producto de la capacitación continua se produce un incremento de la satisfacción laboral y hay una asociación significativa entre la insatisfacción, satisfacción y capacitación continua en los T. M. en radiología que laboran en el ámbito privado y público. De manera similar, coincidimos con Román (2016), cuando afirma que hubo un predominio de la satisfacción laboral de los en los T. M. en radiología en una clínica en San Borja, Lima (87 %). Además, se tuvieron niveles adecuados en el ambiente físico (89.1 %), prestaciones recibidas (67.3 %) y la participación (60.9 %).

Diferimos con Mamani (2017), cuando afirma que no hay una asociación entre la satisfacción laboral de los trabajadores de salud y la calidad de atención de los pacientes de un área de diagnóstico por imágenes de un hospital policial en Lima ($p > .05$).

Concordamos con Román et al., (2015), cuyos resultados demostraron que el 86.4 % de los T. M. consideraron estar satisfechos laboralmente en un área de rayos x de una clínica en Lima. Compartimos la posición de Agüero (2018), cuyos hallazgos revelaron que hubo una satisfacción regular (57.2 %) en los empleados de un área de diagnóstico por imagen en Valencia.

Diferimos con Campo y Lobato (2005), cuando afirma que en su estudio hubo el predominio de la desmotivación de los trabajadores de una clínica en Lima. Del mismo modo, discrepamos de Cumba (2015), cuando identifico que en su estudio hubo un predominio de la insatisfacción laboral (92 %). Además, el síndrome de burnout no se asoció con la satisfacción laboral en el personal de un servicio de imagenología de un hospital en Ecuador. También, diferimos con García et al., (2007), cuando se afirma que sus resultados determinaron que hubo un nivel indiferente de la satisfacción laboral en el personal de salud en una unidad médica de segundo nivel.

Coincidimos Grönroos y Pajukari (2009), con su trabajo que identificó la satisfacción laboral, estuvo asociada con la intención de permanecer en el departamento de radiología ($\rho = .68$; $p = .001$) en el personal de los departamentos radiológicos de dos municipios finlandeses.

Con relación a los resultados de la hipótesis general, esta puede explicarse debido a que tanto la satisfacción y la motivación en el trabajo son dos de los componentes esenciales de una organización exitosa. Probablemente, la institución abordada cumple con elementos como compensación, beneficios, crecimiento profesional, entre otros factores que refuerzan la satisfacción laboral, la cual genera actitudes positivas y de aprecio su labor (Trujillo y Vargas, 2017). Acorde a estos resultados, los trabajadores tendrán una adecuada motivación laboral, orientado su comportamiento hacia el logro de objetivos esperados (López, 2005). Por lo tanto, los trabajadores con más satisfacción laboral a menudo están más motivados y decididos a alcanzar el éxito laboral. Por el contrario, las personas con poca satisfacción en el trabajo suelen

estar menos motivadas. De este modo, es menos probable que posean la motivación necesaria para superar los obstáculos y desempeñarse eficazmente en el trabajo (Fuentes, 2017).

Se pudo contrastar la hipótesis específica 1, puesto se identificó la correlación entre la satisfacción con el ambiente físico y la motivación laboral ($p = .004$; $\rho = .526$). Esta relación puede explicarse debido a que el entorno físico del lugar de trabajo tiene un efecto considerable en la motivación general de los empleados. Este posee un papel crucial en el fomento de la satisfacción y la motivación en el trabajo. El ambiente físico es importante e inseparable de las organizaciones, siendo aspectos específicos relacionados con la satisfacción (Castro et al., 2009). Por ello, se debe buscar un entorno físico propicio para mejorar los niveles de motivación laboral.

Además, se pudo contrastar la hipótesis específica 2, estableciendo que la satisfacción con la supervisión estuvo relacionada con la motivación laboral ($p = .000$; $\rho = .678$). Esta situación puede explicarse debido a que la supervisión es esencial para el éxito de cualquier organización porque brinda a los trabajadores asesoramiento y asistencia para lograr sus objetivos. Los gerentes a menudo se preocupan por el impacto en el desempeño de los empleados. Las primeras perspectivas sobre el vínculo satisfacción-productividad se pueden resumir de la siguiente manera: un empleado feliz es un empleado productivo. En ese sentido, el personal de nivel superior, como profesionales, supervisores y gerentes, pueden presentar relaciones más amplias entre satisfacción y desempeño (Fuentes, 2012). Por ello, en la organización se debe construir un entorno donde se fomente la confianza entre los trabajadores y los supervisores basada en el respeto mutuo y la comunicación.

Asimismo, se pudo contrastar la hipótesis específica 3, donde se pudo determinar la relación entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y la motivación laboral ($p < .05$; $\rho = 0.481$).

Probablemente, esto puede explicarse debido a que los empleadores reconocen la importancia de garantizar que sus trabajadores estén satisfechos con los beneficios que obtienen. De este modo, cuando los empleados se encuentran satisfechos, tienen más probabilidades de estar motivados para ser más productivos, lo que da como resultado mejores ingresos para la organización. Por ello, es importante para las organizaciones conocer las necesidades laborales de sus empleados (Trujillo y Vargas, 2017).

Se debe considerar las perspectivas sobre el vínculo satisfacción-productividad. En ese sentido, el personal de nivel superior, como los profesionales, pueden presentar relaciones más amplias entre satisfacción y desempeño. Además, dado que la empresa recompensa el trabajo, la producción mejorada debería dar como resultado un mayor reconocimiento verbal, mayores ingresos y mejores oportunidades de ascenso. En consecuencia, estos beneficios aumentan la satisfacción laboral (Fuentes, 2012).

VI. Conclusiones

- Existe una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.
- Entre la satisfacción con el ambiente físico y la motivación laboral existe una relación positiva moderada en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.
- Existe una relación positiva moderada entre la satisfacción con la supervisión y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.
- Se pudo establecer que existe una relación positiva moderada entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.

VII. Recomendaciones

- Se recomienda a la clínica garantizar que sus empleados tengan un trabajo satisfactorio y motivador. Para ello, deben centrar sus esfuerzos en propiciar una cultura organizacional y del trabajo donde se promuevan oportunidades de desarrollar y crecer profesionalmente. Esto se puede lograr realizando convenios institucionales para la capacitación y desarrollo de los T. M. en radiología. De este modo, al mejorar la satisfacción laboral, permitirá mejorar la motivación en los trabajadores.
- Se recomienda que la organización ofrezca lugares de trabajo ergonómicos para garantizar que los trabajadores estén cómodos y seguros en el área de radiología. De este modo, se mejora la satisfacción con el ambiente físico, propiciando la motivación laboral.
- Se recomienda establecer una atmósfera de confianza entre los supervisores y los T. M. en radiología. Esto se puede lograr construyendo un ambiente de respeto mutuo y comunicación abierta. Se debe recalcar que los supervisores deben asegurarse que los trabajadores comprendan por qué reciben retroalimentación y cómo les puede servir para lograr sus objetivos. De este modo, se puede aumentar la satisfacción de la supervisión, mejorando la motivación de los T. M. en radiología.
- Se recomienda a la dirección de la clínica continuar promoviendo y actualizando las prestaciones bajo el régimen laboral de los T. M. en radiología. Puede llevarse a cabo mediante la elaboración de una guía que permita implementar incentivos eficaces acordes a las directrices del Ministerio de Trabajo y empleo y contemple la gestión de estos. De esta manera, se promoverá la satisfacción con las prestaciones recibidas y su motivación laboral.

VIII. Referencias

- Agüero, E. (2018). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en los trabajadores de un centro de diagnóstico por imagen. Valencia, Carabobo. Período enero-diciembre 2016*. [Tesis de posgrado, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional UC.
<http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/6688/1/eaguero.pdf>
- Andrade, M. S., Chong, M. L. y Cobo, E. T. (2021). Importance of motivation in business work environments. *Journal of business and entrepreneurial studie*
<https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/208>
- Bartoll, X. y Ramos, R. (2020). *COVID-19 y mercado de trabajo: teletrabajo, largas jornadas y salud mental*. Asociación Libre de Economía
<https://alde.es/blog/covid-19-y-mercado-de-trabajo-teletrabajo-largas-jornadas-y-salud-mental/>
- Bonillo Muñoz, D. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 11. pp. 189-200.
<https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.166>
- Campo, R. y Lobato, F. (2005). *Incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa del sector salud en el Distrito de Santa Marta DTCH*. [Tesis de pregrado, Universidad del Magdalena]. Repositorio Institucional de la Universidad del Magdalena.
<http://repositorio.unimagdalena.edu.co/handle/123456789/281>
- Castro, M., Padilla, J. y Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 14(1), pp. 105-118.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>

Conexión Esan. (2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*.

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20es%20un,y%20rendimiento%20del%20capital%20humano>

Cumba, G. (2015). *Diagnóstico del Síndrome del Burnout y su relación con el nivel de satisfacción laboral que existe en los servidores del Área de Imagenología del Hospital Carlos Andrade Marín*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital Universidad Central del Ecuador.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7527>

Diefendorff, J. M. y Seaton, G. A. (2015). Work Motivation. En J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)* (pp. 680-686). Elsevier.

<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22036-9>

Dreger, N. (2020). *La pandemia del COVID-19 requiere nuevas formas de trabajar y dirigir*.

<https://voice-on-growth.mercer.com/es/articles/health/covid-19-pandemic-requires-new-ways-of-working-and-leading.html>

Fuentes, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango)*. [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Universidad CRAI Landívar.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

- Fuentes, L. (2017). *Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. http://bibliod.url.edu.gt/F/EEKHXPIN8IC3XD97DJM5CNQNLRMBIAT8XAXAC6SMSMHQTF5NA9-27819?func=full-set-set&set_number=096617&set_entry=000001&format=999
- Galván, M. (s/f). *Motivación laboral*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
- García, M. (2017). *El grado de satisfacción laboral del personal asistencial del hospital de baja complejidad, Vitarte, 2017. Maestría en Gestión Pública*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1604>
- García, M., Lujan, M. y Martínez, M. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 15(2), pp. 63-72. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
- García, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables*. [Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid]. Repositorio Documental de la Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>
- García, W. y Narciso, G. (2020). Satisfacción e insatisfacción laboral asociadas a capacitación continua de tecnólogos médicos en radiología. *Imagen Diagnóstica*, 11(1), pp. 11-18. <http://formacion.viguera.com/ojs/index.php/imagendiagnostica/article/view/55>

- Grönroos, E. y Pajukari, A. (2009). Satisfacción laboral del personal de los departamentos de radiología. *European Journal of Radiography*, 1(4), pp. 133-138.
<https://doi.org/10.1016/j.ejradi.2010.03.001>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2004). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8(15), pp. 25-36.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- Mamani, N. (2017). *La satisfacción laboral del personal de salud y su relación con la calidad de atención brindada al usuario externo en la división de diagnóstico por imágenes del Hospital Nacional Policía Nacional del Perú, Luis Nicasio Sáenz*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Privada Norbert Wiener.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/986>
- Manso, J. (2012). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128), pp. 78-86.
<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849>
- Manterola, C. y Otzen, T. (2014). Estudios observacionales: los diseños utilizados con mayor frecuencia en investigación clínica. *International Journal of Morphology*, 32(2), pp. 634-645.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v32n2/art42.pdf>

- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), pp. 42-52.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext
- Marín, H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), pp. 42-52.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- McNeil, D. W. y Quentin, L. L. (2015). Motivation in Clinical Interventions. En J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)* (pp. 907-913). Elsevier.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.21043-X>
- Meliá, J. y Peiró, J. (1989). El cuestionario de satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4(11), pp. 179-187.
https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF
- Meliá, J. y Peiró, J. (1998). *Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12*. Universidad de Valencia.
https://www.uv.es/meliajl/Research/Cuest_Satisf/S10_12.PDF

- Meliá, J., Pradilla, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A. y Tomás, J. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1), pp. 25-39.
https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF
- Morales, N., Medina, D. y Pérez, E. (1995). *Importancia de la satisfacción laboral*.
https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Navarro, F., Hernández, H., Robledo, H. y Romero, T. (2008). Encuesta de satisfacción del personal de cinco servicios de un hospital general. *Revista conamed*, 13(3), pp. 5-12.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=60554>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *La COVID-19 afecta significativamente a los servicios de salud relacionados con las enfermedades no transmisibles*.
<https://www.who.int/es/news-room/detail/01-06-2020-covid-19-significantly-impacts-health-services-for-noncommunicable-diseases>
- Organización Panamericana de la Salud. (2012). *Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú*.
<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/HSS-Cond-Trab-RHS2012.pdf>
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Comillas.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4152>
- Pérez Gregorio, M. G. (2016). Técnicas de motivación en el trabajo. *Publicaciones Didácticas*, pp. 281- 409.
<https://core.ac.uk/reader/235859792>

- Pujol, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), pp. 3-18.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Pujol-Cols, L. y Fautel, M. (2019). Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos. *Cuadernos de Administración* 32.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao32-59.slsaed>
- Relat, J. (2010). Introducción a la investigación Básica. *Revista andaluza de patología digestiva*, 33(3), pp. 221-227.
<https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03>
- Rivera, Y. (2018). *Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano. Tesis de maestría en Economía*. [Repositorio Institucional, Universidad del Pacífico]. Tesis de maestría.
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2268?show=full>
- Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. *Revista de Currículum y formación de profesorado*, 6(1), pp. 1-10.
<https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Román, A. (2016). *Satisfacción del tecnólogo médico de radiología en la Clínica Internacional-Sede San Borja en el año 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de Tesis Digitales de la UNMSM.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5029>
- Román, A., Matzumura, J. y Gutiérrez, H. (2015). Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima, Nivel III-4, 2015. *Horizonte Médico*, 15(3), 20-25.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v15n3/a04v15n3.pdf>

- Rubio, J. (1997). Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. *Reis*, pp. 133-167.
<https://www.jstor.org/stable/40183920>
- Sarra, F. (2021). *La desmotivación laboral como factor predominante en una agencia nacional del empleo público*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín].
<http://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1859>
- Schultheiss, O. C., Strasser, A., Rösch, A. G., Kordik, A. y Graham, S. C. C. (2012). Motivation. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior (Second Edition)* (pp. 650-656). Academic Press.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00238-X>
- Trujillo, M. y Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166.
<http://201.131.90.33/index.php/revistaciencia/article/view/11471>
- Zapata, D. y Zurita, R. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. *Salud & Sociedad*, 5(2), pp. 172-180.
<http://revistaderecho.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/894>
- Zhang, S. X., Liu, J., Afshar Jahanshahi, A., Nawaser, K., Yousefi, A., Li, J. y Sun, S. (2020). At the height of the storm: Healthcare staff's health conditions and job satisfaction and their associated predictors during the epidemic peak of COVID-19. *Brain, Behavior, and Immunity*, 87, pp. 144-146.
<https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.010>

IX. Anexos

Anexo A-Matriz de consistencia

Satisfacción laboral y motivación en los tecnólogos médicos del área de radiología de la Clínica Ricardo Palma-2020

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo es la relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020?</p> <p>Problema Específico</p> <p>¿De qué forma se relacionan la satisfacción con el ambiente físico y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación entre la satisfacción con el ambiente físico y la motivación laboral en los T.</p>	<p>General</p> <p>Existe una relación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe una relación entre la satisfacción con el ambiente físico y la motivación laboral en los T.</p>	<p>Satisfacción laboral</p> <p>(ordinal)</p>	<p>Satisfacción con el ambiente físico</p> <p>Satisfacción de la supervisión</p>	<p>Objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</p> <p>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</p> <p>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo</p> <p>La temperatura de su local de trabajo</p> <p>Las relaciones personales con sus superiores.</p> <p>La supervisión que ejercen sobre usted.</p> <p>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</p>	<p>1, 2, 3, 4</p> <p>5, 6, 7, 8, 9, 10</p>	<p>Tipo</p> <p>Básica</p> <p>Nivel</p> <p>Correlacional</p> <p>Transversal</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Población</p> <p>28 tecnólogos médicos en radiología</p>

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método
<p>Ricardo Palma, en el año 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción con la supervisión y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020?</p> <p>¿De qué manera se relacionan la satisfacción con las prestaciones recibidas y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020?</p>	<p>M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción con la supervisión y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la Satisfacción con las prestaciones recibidas y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.</p>	<p>M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.</p> <p>Existe una relación entre la satisfacción con la supervisión y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.</p> <p>Existe una relación entre la satisfacción con las prestaciones recibidas y la motivación laboral en los T. M. en radiología de la Clínica Ricardo Palma, en el año 2020.</p>	<p>Motivación laboral</p>	<p>Satisfacción con las prestaciones recibidas</p> <p>Factores higiénicos</p>	<p>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</p> <p>La “igualdad” y “justicia” de trato que recibe de su empresa.</p> <p>El apoyo que recibe de sus superiores.</p> <p>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</p> <p>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</p> <p>Relaciones con el jefe</p> <p>Relaciones con los compañeros de trabajo</p> <p>Buenas condiciones laborales</p>	<p>11, 12</p> <p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p>	<p>Instrumento</p> <p>Cuestionario de satisfacción laboral S10/12</p> <p>Cuestionario de motivación de Herzberg</p>

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método
				Factores motivacional es	Seguridad de trabajo Prestigio o status Políticas y Directrices de la Organización El trabajo en sí mismo como estímulo positivo Responsabilidad Autorrealización personal reconocimiento profesional Oportunidad de crecimiento Desarrollo profesional	7, 8, 9, 10, 11, 12	

Anexo B-Cuestionario de satisfacción laboral S10/12

Sexo: _____ Edad: _____ Años de Servicio: _____

Instrucciones

La presente encuesta recoge sus opiniones acerca de la satisfacción laboral, por lo que se le solicita que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Sus respuestas son anónimas.

De antemano muchas gracias.

N	Ítems	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy 1	Bastante 2	Algo 3	4	Algo 5	Bastante 6	Muy 7
1	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar							
2	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo							
3	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo							
4	La temperatura de su local de trabajo							
5	Las relaciones personales con sus superiores							
6	La supervisión que ejercen sobre usted							
7	La proximidad y frecuencia con que es supervisado							
8	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
9	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa							
10	El apoyo que recibe de sus superiores							
11	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales							
12	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales							

Fuente: Meliá y Peiró, 1998

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.892	12

Anexo C-Cuestionario de Motivación de Herzberg

N	Ítems	Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
1	Relaciones con el jefe					
2	Relaciones con los compañeros de trabajo					
3	Buenas condiciones laborales					
4	Seguridad de trabajo					
5	Prestigio o status					
6	Políticas y Directrices de la Organización					
7	El trabajo en sí mismo como estímulo positivo					
8	Responsabilidad					
9	Autorrealización personal					
10	Reconocimiento profesional					
11	Oportunidad de crecimiento					
12	Desarrollo profesional					

Fuente: Marín y Placencia, 2017.

Niveles	Mínimo	Máximo
Bajo	12	28
Regular	29	44
Alto	45	60

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.781	12

Anexo D-Valores del Coeficiente de Correlación de Spearman

<i>Rho</i>	Interpretación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1.00 =	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo E-Consentimiento Informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Bach. **Luis Alberto Orellana Moscoso**, estudiante de la Escuela Profesional de Radioimagen de la Universidad Nacional Federico Villarreal; estoy llevando a cabo el estudio titulado:

**SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN EN LOS TECNÓLOGOS MÉDICOS
DEL ÁREA DE RADIOLOGÍA DE LA CLÍNICA RICARDO PALMA-2020**

La investigación tiene como finalidad, determinar la relación de la satisfacción laboral y la motivación en los tecnólogos médicos del área de radiología de la Clínica Ricardo Palma-2020.

Estimado tecnólogo médico del área de radiología, si acepta participar en el estudio le solicito su consentimiento para participar en la investigación y que conteste con la mayor sinceridad las preguntas de los cuestionarios de cultura de la seguridad y el cuestionario de toma de decisiones.

Asimismo, la información obtenida será confidencial y anónima, empleada solo para fines de la investigación.

Nombre y Firma del investigador
DNI N.º.....

Firma del (de la) participante
DNIN.º.....