

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECCIÓN DE POSGRADO EN FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD



MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORALES
DEL PROFESIONAL DE SALUD DEL “CENTRO DE SALUD
PROGRESO” CHIMBOTE 2021

Proyecto de Tesis para obtener el Grado Académico Maestra en
Ciencias de la Salud con Mención en Gestión de los Servicios de
Salud

Autora

Cruz Cortez, Gina Karin

Asesor:

Sánchez Romero, Víctor Joel

(Código ORCID: 0000-0001-5056-9244)

Chimbote – Perú

2024

Índice general

Índice General	i
Índice Tablas	ii
Palabras Clave	iii
Constancia De Originalidad	iv
Título	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	1
Metodología	10
Resultados	16
Análisis y Discusión	25
Conclusiones	28
Recomendaciones	30
Referencias Bibliográficas	32
Anexo	36



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORALES DEL PROFESIONAL DE SALUD DEL "CENTRO DE SALUD PROGRESO" CHIMBOTE 2021" del (a) estudiante: CRUZ CORTEZ GINA KARIN, identificado(a) con Código N° 0200411401, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 01 de febrero de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTINEZ CARRION
VICERRECTOR



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

Índice tablas

Tabla 1	Análisis inferencial de la relación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).	16
Tabla 2	Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión satisfacción por el trabajo del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).	17
Tabla 3	Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión tensión relacionada con el trabajo del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).....	18
Tabla 4	Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión competencia del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).....	19
Tabla 5	Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión presión del trabajo del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).	19
Tabla 6	Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión promoción del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).....	20
Tabla 7	Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión relación interpersonal con sus jefes del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).	21

Tabla 8	Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión relación interpersonal con los compañeros laborales del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).....	22
Tabla 9	Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión características extrínsecas del estatus del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).	23
Tabla 10	Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión monotonía laboral del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).....	24

Tema: Motivación, Satisfacción laboral, Satisfacción por el trabajo, personal de salud

Palabras claves: Motivación, satisfacción laboral, incentivo laboral.

Línea de investigación

Línea de investigación	Desarrollo de modelos de gestión en la atención de salud
Área	Ciencias médicas y de la salud
Subarea	Ciencias de la salud
Disciplina	Políticas de salud y servicios



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORALES DEL PROFESIONAL DE SALUD DEL "CENTRO DE SALUD PROGRESO" CHIMBOTE 2021**" del (a) estudiante: **CRUZ CORTEZ GINA KARIN**, identificado(a) con Código N° **0200411401**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 01 de febrero de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



Título de la investigación

MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL
DE SALUD DEL “CENTRO DE SALUD PROGRESO” CHIMBOTE 2021

Resumen

Este estudio tiene como objetivo establecer un vínculo entre motivación y satisfacción laboral del profesional de salud del centro de salud progreso del 2021. Es un tipo de estudio básica, cuantitativa, relacional, de diseño no experimental y transversaccional, correlacional – causal. Se aplicará 2 encuestas a 60 trabajadores de salud del Centro de Salud, para el recojo de los datos se utilizará dos instrumentos de escalas medir motivación y satisfacción laborales. Los resultados obtenidos podemos mencionar que la variable motivación laboral y las dimensiones de la satisfacción ocupacional tiene relación altamente significativa $p=0,000$. Se concluye que la motivación y la tensión relacionada con el trabajo en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2024 es altamente significativa, directa y moderada ($p=0,000$).

Abstract

This study aims to establish a link between motivation and job satisfaction of the health professional at the Progreso 2021 health center. It is a type of basic, quantitative, relational study, with a non-experimental and cross-sectional design, correlational - causal. Two surveys will be applied to 60 health workers from the Health Center. To collect the data, two scale instruments will be used to measure motivation and job satisfaction. From the results obtained we can mention that the variable work motivation and the dimensions of job satisfaction have a highly significant relationship $p=0.000$. It is concluded that the motivation and tension related to work in the health professional at the El Progreso-Chimbote 2024 Health Center is highly significant, direct an moderate ($p=0.000$).

I. Introducción

En la actualidad encontramos diferentes conceptos sobre motivación y satisfacción laboral, cada autor plantea su propio concepto y lo adapta su investigación realizada, por lo cual definimos a la motivación es el estímulo que empieza, conduce y sostiene la conducta de la persona en su interior para alcanzar un objetivo anhelado (Ancieta & Poma, 2018). Se considera que la motivación es como una fuerza propulsora como un componente muy importante de la actividad humana y son diferente los aspectos donde desenvuelve, es importante la motivación en la persona ya que es el estado interno que activa y direcciona nuestras ideas, (Marin & Placencia, 2017) en donde se ejercen motivación para ellos nosotros nos enfocamos a desarrollar la motivación laboral.

En el Perú se realizaron diversos estudios de motivación laboral buscando la relacione entre la satisfacción laboral y coinciden en que, si hay un nivel de relación entre las dos variables, así mismo siempre fueron aplicados al profesional de salud de diferentes áreas de un hospital, Así mismo Murrieta dio como resultado que el 50% de los profesionales de salud tuvieron un grado bajo de motivación 48% tiene un grado moderado de motivación y el 2% manifestó tener un nivel alto de motivación. Se da una controversia desde la percepción del usuario con el estudio que se realizó sobre el grado de motivación y agrado laboral de los profesionales de salud en donde refleja que la satisfacción regular es de 78,75%, en los profesionales de salud y a diferencia con los usuarios externos están muy satisfechos es 53.3% con relación a la calidad de atención recibida Por eso en la actualidad la motivación es un instrumento fundamental para que las instituciones logren el éxito, son las personas que la componen, hay muchas causas definitivas que pueden hacer que una persona se desmotive, como un evento de la vida y actitudes hacia un trabajo determinado (Murrieta, 2017).

Dentro la motivación podemos ver que hay la motivación laboral en donde el trabajador desarrolla y aplica una serie de estímulos, deseos y necesidades, entonces la motivación representa la voluntad de desarrollar sus propios esfuerzos hacia las

metas de las organizaciones donde labora. (Ríos, 2017) Tenemos diferentes teoristas de la motivación entre ellos tenemos a Abraham Maslow en 1943, 1954 quien define su hipótesis de la Jerarquía de las Necesidades basada en la motivación y la personalidad su objetivo era demostrar que el ser humano busca satisfacer necesidades no cubiertas. (Valdez, 2016). En el primer nivel son los requisitos básicos para subsistir, comida, agua, ropa, dormir y refugio. El segundo nivel de seguridad: es el ambiente de la persona, la cual no amenaza a ellos y a su familia. El tercer nivel es de correlación social: el ser humano tiene la necesidad de encontrarse acompañado de otros seres humanos en el lugar de trabajo. El cuarto nivel de ego o autoestima: donde el ser humano necesita notarse reconocido y estimado no solo en su grupo social, sino también por sí mismo. (Murrieta, 2017) La estima incluye la autoevaluación y la consideración hacia uno mismo. El quinto nivel es de autorrealización se define como alguien que es todo lo que puede ser y los individuos intenten perfeccionar toda su capacidad, imaginación y su talento coincidiendo en los conceptos (Ríos, 2017).

Otra teoría es la de las Expectativas de Vroom en 1964 modelo cognitivo de la motivación en el trabajo, con la conducta dependen de una mezcla de fuerzas en las personas y el Ambiente, donde se desarrolla el desempeño para poder impulsar las expectativas de esfuerzo – desempeño, los elementos de la motivación son: *la Valencia* es la primera idea que mide el valor en que un individuo otorga a la recompensa que se puede obtener después del trabajo y *la instrumentalidad* esto calcula hasta qué punto el individuo piensa que su empresa le dará las recompensas prometidas, *la expectativa* es la correlación entre el esfuerzo y el rendimiento, en otras palabras, calcula la determinación de la persona en lograr o no los resultados. (Ancieta & Poma, 2017) también tenemos a la teoría de las Necesidades Adquiridas de McClelland en 1961, que desarrolla 3 necesidades importantes: Necesidad de logro es el impulso por salir adelante y luchar para alcanzar nuestras propias metas al triunfo, Necesidad de influencia se alude al anhelo de tener efecto de influir y vigilar a los demás, Necesidad de Afiliación es el ansia de establecer vínculos interpersonales amigables y cercanas con los demás.

En la pleno actualidad XXI mucho se da énfasis a la motivación de la persona en este caso enfocamos a los trabajadores de salud ya que ellos están en el día a día con las personas para ellos encontramos que existen factores que motivan o desmotivan a la persona para un buen desempeño laboral. Por eso el estímulo para los obreros se relaciona entre los motivos internos de los individuos y los estímulos de la situación. En la ciudad Chachapoyas, García en 2018 encontró que el 84,6% se notan poco motivados, solo el 15.4% se encuentran motivados, y pueden variar los factores externos: son los individuales que tenemos a la personalidad, ciclo vital un recién graduado o un individuo con una gran experiencia laboral, las condiciones individuales, son hechos personales no controlables por parte de la empresa, el ambiente socio cultural. Los factores internos: el dinero, la gratitud y el halago, el tiempo, trato de calidad y elección de tareas, autonomía y recreación laboral. Entonces Canta en 2017, dio como evidencia que el 58.2% muestran una motivación de grado medio, 21.8% alto y 20% bajo con un agrado laboral del 54.5% de grado medio, 23.6% alto y 21.8% bajo

En donde la motivación laboral influye en los personas que trabajan, por eso los dueños de las empresas le interesa que la mejora en la productividad y para que les garantice mejoras en sus ingresos, en el caso del sector salud el ministerio de salud trata de que los trabajadores se sientan motivados pero muchas veces influyen los factores, sueldo, tiempo, edad, puesto que ocupa, lugar de trabajo (zonas rurales poco accesibles), por lo cual la Organización Panamericana de la Salud (OPS) conceptualiza la calidad en la complacencia de las necesidades e intereses de las personas, que calidad es el nivel en el que los servicios de salud crecen la probabilidad de tener los resultados anhelados y son consistentes con la sabiduría profesional actual, afirmación que abarca dos conceptos: medición y conocimiento, pero que tiene un significado profundo para aumentar la satisfacción. En Chimbote Sánchez en 2016, estudia que el 42.5% de la población está en un grado alto; y en los grados de la variable de agrado laboral el 44.2% de la población prevalece en un grado satisfactorio.

En España Moya el 2019 encuentra que el 7,4% de contestaciones con una media de complacencia de 2,99 % y los sondeados se sentían insatisfechos con el gratitud, la promoción profesional y la inquietud asociada con el trabajo, en tanto vemos otra realidad en ese mismo país donde lo midieron por la satisfacción laboral por género en donde las participantes de sexo femenina del 79,7% presentan la satisfacción laboral y en el personal masculino fue menor. Lo mismo es en nuestro país con distintas realidades en los diversos hospitales a nivel nacional por eso encontramos Marin y Placencia en el 2018 en donde el grado de motivación ocupacional fue de una 49.3% motivación media y respecto a las causas higiénicas fue de motivación laboral media de un 46.3%. Por otro lado, según Murrieta, dio como resultados que el 50% de los profesionales de salud precisaron un grado bajo de motivación, y el 48% tiene un nivel moderado de motivación y el 2% manifestó tener un grado alto de motivación, en relación con la satisfacción que el 76% de profesionales expresaron moderadamente insatisfechos, el 18% expresaron estar insatisfechos en sus trabajos y un solo 6%. Por otro lado, Sánchez (2019) indica que hay que existe una correlación muy alta y significativa entre ambas variables (motivación y satisfacción laboral) a los niveles de motivación.

Valdez en 2016 encuentra que satisfacción en pleno XIX conocido diferentes autores marcos teóricos, donde se define como un estado emocional satisfactorio y de un gozo con una valoración parcial de las experiencias laborales de la persona, eso también puede entenderse entonces de sentimientos encontrados de tranquilidad y comodidad, placer o felicidad que percibe una persona con relación a su trabajo y que resulta de la valoración del rol que cumple, por lo que el agrado ocupacional en los hábiles de salud mucho influye el ambiente y las condiciones de trabajo son de suma importancia para el aumento y progreso del capacitado de salud el cual pasa mucha parte de su vida en el trabajo, lo que establece su grado económico, seguridad emocional y alegría; el autor Paredes en 2020 encontró como resultado que con respecto a la satisfacción manera alcanzaron un grado medio el 75.76%, un alto grado el 21.21% y un bajo nivel el 3.03%

En la ciudad de Lima Palomino en el 2020, se enfocó que la motivación es la energía motivadora para realizar un deseo u objetivo por lo que el ser humano necesita una motivación para tener una satisfacción laboral, en donde un 74,2 % del personal estudiado valora el agrado laboral en un grado medio mientras que un 25,8 % lo evalúa como alto, no se demuestra un grado de satisfacción bajo. Mientras el nivel de motivación tiene el mismo comportamiento, solo un sondeado refiere un grado de motivación bajo, representando un 3,2 %, por otra parte, un 87,1 % nota la motivación laboral en un grado medio, por último, un 9,7 % contestaron como nivel de motivación alta. Por otro lado, en Chachapoyas García en 2018, se encontró que 53.8% se muestran poco satisfechos 46.2% satisfechos.

Y Hace muchos años se definió que los factores pueden intervenir en la satisfacción laboral como el cansancio, aburrimiento, las circunstancias laborales y supervisión en donde se relaciona con el desempeño de su trabajo, muchas veces se preocupan por la satisfacción del cliente, y a los profesionales de la salud son la que brinda la asistencia al usuario. En México se desarrolló un estudio en donde relaciona satisfacción laboral con la motivación de los trabajadores de enfermería donde el 90 % se encuentra en un grado medio (Placencia, Pozos & Preciado, 2014) en Perú se encontró la relación del 54.8% se notan poco satisfechos y motivados laboralmente, 30.8% se notan complacidos, pero poco motivados laboralmente y el 15.4% se notan complacidos y motivados laboralmente (García, 2018).

Para eso es importante conocer la satisfacción laboral en nuestra ciudad servirá como referencia teórica, por es el personal un eje principal del capital humano de una organización, y eso no permite conocer las requerimientos reales que conlleve a su rendimiento laboral y es de mucha importancia, así mismo nos permitirá a la organización ejecutora desarrollar estrategias para desarrollarlo con los trabajadores y para así logre la satisfacción en el desempeño de sus labores, con una mejor disponibilidad a mejorar en la productividad y en el ambiente de trabajo. Huamán y ramos en 2015 dieron como resultados que el 50,80% satisfacción alta y 49,2% con

una satisfacción laboral regular. La satisfacción ocupacional, Es la percepción favorable o desfavorable que un empleado tiene de un trabajo, expresada como el nivel de ajuste que hay entre las expectativas laborales de los individuos, las recompensas laborales, los vínculos interpersonales y la forma de gestión.

Dentro de las teorías encontramos a el modelo determinado por la satisfacción propuesto por Lawler en 1973, donde indica la relación que existe entre expectativas – recompensas desde distintos aspectos en el ámbito del trabajo, también ilustra una asociación de lo que se espera y lo que resulta para la satisfacción o insatisfacción ocupacional; a diferencia de la hipótesis de la equidad de Adams en 1965, es una de las más importantes respecto a lo que hace la persona en cuanto a su productividad, es más útil para los directivos y consta de un conjunto de conceptos relacionados con cómo se percibe la justicia. Afirma que los individuos comparan su salario y desempeño con los de otros, evalúan si son justos y responden para evitar cualquier injusticia.

Solano, 2010 define que un de las teorías que se identifican es la de Herzberg, donde propuesto la teoría de los dos causas en 1968, que explica la conducta de la persona en su centro de labores en donde agrupa las causas higiénicas o factores extrínsecos son lo rodea a las personas y causas motivacionales o propios son sentimientos de él yo personal en cuanto a su desarrollo profesional, en donde Rodríguez y Gómez (2017), coinciden en el agrado ocupacional en los equipos de la asistencia primaria de los hábiles de salud se declaran auto declaran el 83.9% satisfechos con las dimensiones adaptadas con el Font Roja. En muchos autores en base a las dimensiones que tiene la satisfacción laboral por el agrado por el trabajo, estrés laboral, capacidades profesionales, presión laboral, desarrollo profesional, vínculos interpersonales con superiores, vínculos interpersonales con colegas, particularidades de condición externo y trabajo monótono.

La satisfacción implica cuando la persona está contenta o molesta, pero se divide en tipos de satisfacción: puede ser progresiva: en donde el trabajo y es de lo que se espera al inicio, también es Estabilizada: en donde el trabajo es lo que deseaba, Resignada: lo que imagina el trabajador, y es más de lo que le ofrecen (Avia & soel, 2021).

En donde llegamos a ver características personales que afectan la satisfacción laboral; La Edad influye siendo mayores acostumbran a sentirse más complacidos con su trabajo porque se sienten con mejor situación laboral por la experiencia ganada durante los años aprendidos. Por lo mismo en el Sexo también es una característica porque desde la inclusión a la mujer en el mercado del trabajo tienen salarios más bajos, menos oportunidades y tasas de despido más altas, por otro lado, el nivel de educación influye por que el trabajador puede mejorar su ajuste laboral, gozara de un mejor nivel, consiguiera excelentes oportunidades de empleo. Y por último la antigüedad, esto significa que a medida que aumenta la antigüedad, las oportunidades y responsabilidades del empleado en el lugar de trabajo se enriquecen y el trabajo le brinda más satisfacción.

Para poder medir en el ámbito de la salud considerada a la motivación y satisfacción de suma importancia y se considera como una herramienta de gestión que revela las debilidades de los empleados relacionadas con su lugar de trabajo, y ver el grado motivación en relación la satisfacción o desmotivación con la insatisfacción que desarrolla en profesional de salud, y esto ayudaría a mejorar la calidad en la asistencia a los usuarios donde Murrieta (2016) dijo que la complacencia laboral es una placer o estado emocional del individuo como experiencia de su trabajo, en cuando el 76% de profesionales fueron moderadamente insatisfechos, y solo el 6 % manifestó una complacencia laboral y existía poca asociación entre la motivación y la satisfacción ocupacional. Por otro lado, Avia y Soel (2021) indica que la complacencia laboral del hábil de enfermería, donde el 48.4% está complacido y el 30.8% está medianamente complacido.

La justificación de la investigación, en la actualidad existen muchos estudios para medir la motivación y satisfacción ocupacional de un personal o área específica, es de interés institucional porque refleja en la productibilidad de la organización y en otras no; son bien motivadas y existe la conformación de que tienes que trabajar porque es la rutina, los problemas emocionales y el compañerismo laboral que presenten dentro de la organización.

Por eso el MINSA se ha enfocado a través de los años en que los hábiles de la salud se junten de manera humanística y con vocación de servicio. Para que la allá una atención de calidad (Paredes & Sánchez, 2018). En la presente investigación, aporta y tributa a ampliar el conocimiento sobre la motivación y satisfacción laboral en nuestra ciudad, conociendo el vínculo que hay entre trabajadores de primer nivel de atención primaria de salud. los resultados nos ayudaran a identificar las necesidades sobre la motivación y satisfacción de manera de la cual ayuda a desarrollar y mejorar la gestión en los puestos de salud, para ello la satisfacción es algo importa en el ser humano y se refleja en actuar de él, y donde es una base fundamental para el personal de salud, la experiencia puede ser satisfechas mediante la motivación en el trabajo García, 2018. Por eso hay estudios que relacionan las variables el 38.2% muestran un grado de motivación medio con un grado de complacencia ocupacional medio, continuado de un 16.4% un grado de motivación medio con grado de complacencia ocupacional bajo y el 14.5% muestran un grado de motivación alto con un grado de satisfacción ocupacional alto (Canta, 2017).

En tiempos de pandemia se refleja como los profesionales de la salud se motivan a pesar de la coyuntura en el ámbito laboral, de nuestra ciudad de Chimbote para ellos nos permitirá estudiar la asociación que hay entre la motivación y la complacencia ocupacional, y como esto influyen en su desempeño en laboral del día a día dentro la institución de salud, por lo cual esto será usará como referencia en los tiempos actuales. El problema del estudio realizado que se expuso ¿Cuál es la relación entre motivación y la satisfacción laboral del profesional de salud del Puesto de Salud “Víctor Raúl”?

La conceptualización y operacionalización de las variables como la motivación que es un estímulo que tiene la persona para sentirse motivada a través de satisfacer sus propias necesidades y logren los objetivos de sí mismo con el crecimiento de sus actitudes y capacidades (Linares, 2017). La satisfacción laboral es un sentimiento el confort, placer o alegría que siente la persona experimenta asociado a su trabajo y que le agradezcan lo hecho, son emociones positivas y placentero que resulta de la percepción de las experiencias laboras que realiza (Valdez, 2016). La hipótesis del estudio estadístico H_0 : No hay una correlación estadística significativa entre la motivación y satisfacción ocupacional en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022. H_1 : Se evidencia una asociación estadística significativa entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.

El objetivo general de la investigación es establecer la correlación entre la motivación y satisfacción ocupacional en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022. Que estuvo los siguientes objetivos específicos 1) Establecer la correlación entre la motivación laboral y satisfacción por el trabajo en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022. 2) Identificar la correlación entre la motivación laboral y tensión relacionada con el trabajo en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022. 3) Identificar la correlación entre la motivación laboral y competencia profesional en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022. 4) Identificar la correlación entre la motivación laboral y presión del trabajo en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022. 5) Identificar la correlación entre la motivación laboral y promoción profesional en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022. 6) Identificar la correlación entre la motivación laboral y asociación interpersonal con sus jefes en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022. 7) Establecer la correlación entre la motivación laboral y relación interpersonal con los compañeros laborales en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.8) Establecer la correlación entre la motivación

laboral y características extrínsecas del estatus en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022. 9) Identificar la correlación entre la motivación y monotonía ocupacional en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.

2 METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Según su finalidad:

El estudio realizado es básico, por qué parte de un marco teórico y pertenece en él; el objetivo radica en proponer nuevas teorías o cambiar las existentes para a motivación y satisfacción laboral (Hernández, 2019).

Diseño de la investigación:

Según objetivo:

Busca describir y correlacional de las variables de estudio como la satisfacción y desempeño laboral

Según su direccionalidad:

El evento que generó los datos variables ocurrió antes de este tiempo. Se recogieron para otros fines. (Hernández, 2014).

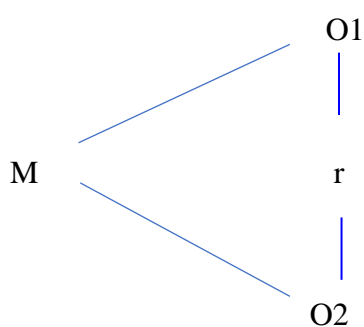
Según el número de dimensiones:

Es transversal donde se realiza una sola medición de las variables (principalmente las variables dependientes) (Hernández, 2014).

Según su enfoque:

Se hará un estudio estadístico cuantitativo de las variables y su correlación (Hernández, 2019).

ESQUEMA DEL DISEÑO



M : Profesionales de salud

O₁: Motivación

O₂: Satisfacción laboral

r : Correlación causal

Población y muestra:

Nuestra población de interés fue formada por 60 hábiles de la salud que laboraron en el Centro de Salud El Progreso de Chimbote a lo largo del primer semestre del año 2022. Del total se alcanzó una muestra aleatoria de 49 profesionales obtenidos a través de la formula estadística de proporciones para poblaciones conocidas:

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

Los valores de la fórmula son los siguientes:

$$N = 60$$

$$Z = 95\% \text{ ----- } 1.96$$

$$p = 50\% \text{ ----- } .5$$

$$q = 50\% \text{ ----- } .5$$

$$e = 5\% \text{ ----- } .06$$

$$n = 49$$

Muestreo

Para la elección de cada persona se diseñó el marco muestral de donde se sacó al azar, con ayuda del programa SPSS v26, los 49 profesionales seleccionados, quienes aceptaron participar de manera voluntaria y anónima. Estos participantes tuvieron las siguientes características:

Mediciones		n	%
Sexo	Mujer	35	71.4%
	Hombre	14	28.6%
Edad	18-24 años	1	2.0%
	25-49 años	32	65.3%
	>50 años	16	32.7%
Años de experiencia	1-5 años	7	14.3%
	>5-10 años	14	28.6%
	>10 años	28	57.1%
Condición laboral	Nombrado	37	75.5%
	Contratado	12	24.5%
Total		49	100.0%

Técnicas e instrumentos de investigación

La recolección de datos se realizó mediante el progreso del cuestionario aplicados a los profesionales del Centro de Salud Progreso, que por voluntad propia decidieron cooperar en el estudio realizado.

Los datos fueron recolectados por el mismo investigadores, se recolecto en horarios variados donde el personal de salud tenga disponibilidad de responder a los cuestionarios aplicados.

Se empleara un instrumento que cuenta con 1 cuestionario de satisfacción laboral se llama Font roja adaptado en J. Aranaz y Validado en Colombia, por el Doctor Fred Manrique Abril, modificado y adaptado a Perú por Valdez Antezana Berleyn Kristel en (2015); y el 2 instrumentos es motivación laboral enfocado a la teoría de Herbert con los factores motivacionales adaptada por Linares Marin Jacqueline Susan en 2017 tuvo como finalidad establecer la correlación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de salud,

Instrumento: se utilizará 2 instrumentos para medir la motivación y la satisfacción ocupacional.

Cuestionario de FONT ROJA adaptada en español por Valdez Antezana, Berleyn Kristel “Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013” presenta una adecuada fiabilidad ($r_{11}=0.85$). Consta de 30 Ítems, donde del 1 a las 27 preguntas con puntuación 1 al 5, también del 27 al 30 son preguntas con escalas numéricas 1 al 10 (usado anteriormente por otros tesis)

Respuestas tienen puntuación siguiente:

- Muy de acuerdo 1
- De acuerdo 2
- Ni desacuerdo ni de acuerdo 3
- En desacuerdo 4
- Muy en desacuerdo 5

Nombre del instrumento: Se utilizará el cuestionario de motivación laboral adaptada por Linares Marin Jacqueline Susan “Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013”, presenta una adecuada fiabilidad alfa de combranch 0.81. Consta de 23 Ítems, con puntuación 1 al 5, (usado anteriormente por otros tesisistas)

Respuestas tienen puntuación siguiente:

- Excelente 5
- Muy bueno 4
- Bueno 3
- Regular 2
- Deficiente 1

A través de una **encuesta** es una técnica para recoger la información, está formada por una serie de interrogantes que están dirigidas a una población específica.

Validez y confiabilidad

Cuestionario de FONT ROJA adaptada en español por Valdez Antezana, Berleyn Kristel “Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013” muestra una oportuna fiabilidad ($r_{11}=0.85$).

El cuestionario de motivación laboral adaptada por Linares Marin Jacqueline Susan “Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013”, presenta una adecuada fiabilidad alfa de combranch 0.81.

Procesamiento y análisis de la información

La información se procesaron utilizando IBM SPSS Statistics 26 y se realizaron análisis estadísticos descriptivos para determinar porcentajes relativos y absolutos de las variables demográficas. Para determinar la correlación entre las variables primero se determinó la normalidad de los datos con la Prueba de Kolmogorov-Smirnov, obteniéndose un $p > .05$, es decir los datos tiene una distribución normal.

RESULTADOS

Tabla 1

Análisis inferencial de la relación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).

Medición		Satisfacción laboral
	Correlación de Pearson	.632***
Motivación laboral	<i>P</i>	.000
	<i>N</i>	49

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

La tabla 1 se observa que hay una relación estadística significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso ($p < .001$). Además, se identificó una relación directa y fuerte entre las variables. Es decir, que a más motivación laboral más será la satisfacción laboral ($r = .632$).

Tabla 2

Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión satisfacción por el trabajo del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).

Medición	Satisfacción por el trabajo	
	Correlación de Pearson	.660***
Motivación laboral	<i>P</i>	.000
	<i>N</i>	49

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

La tabla 2 evidencia una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión satisfacción por el trabajo del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso ($p < .001$). Además, se determinó una correlación directa y fuerte entre las variables. En otras palabras, que a mayor motivación laboral mayor será la satisfacción por el trabajo ($r = .660$).

Tabla 3

Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión tensión relacionada con el trabajo del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).

Medición	Tensión relacionada con el trabajo	
	Correlación de Pearson	.422***
Motivación laboral	<i>P</i>	.000
	<i>N</i>	49

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

La tabla 3 evidencia una relación estadística significativa entre la motivación laboral y la dimensión satisfacción por el trabajo del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso ($p < .001$). Además, se estableció una relación directa y moderada entre las variables. En otras palabras, que a más motivación laboral mejor será la satisfacción con la tensión relacionada con el trabajo ($r = .422$).

Tabla 4

Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión competencia del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).

Medición	Competencia del profesional	
	Correlación de Pearson	.487***
Motivación laboral	<i>P</i>	.000
	<i>N</i>	49

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

La tabla 4 evidencia una relación significativa entre la motivación ocupacional y la dimensión competencia del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso ($p < .001$). Además, se estableció una correlación directa y moderada entre las variables. Es decir, que a mayor motivación laboral mayor será la competencia del profesional ($r = .422$).

Tabla 5

Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión presión del trabajo del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).

Medición		Presión del trabajo
	Correlación de Pearson	.198***
Motivación laboral	<i>P</i>	.000
	<i>N</i>	49

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

La tabla 5 evidencia una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión competencia del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso ($p < .001$). Además, se estableció una relación débil entre las variables. Es decir, que la motivación laboral poco predomina en la presión del trabajo ($r = .198$).

Tabla 6

Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión promoción del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).

Medición	Promoción profesional	
	Correlación de Pearson	.433***
Motivación laboral	<i>P</i>	.000
	<i>N</i>	49

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

La tabla 6 evidencia una asociación estadística significativa entre la motivación ocupacional y la dimensión promoción profesional del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso ($p < .001$). Además, se identificó una relación directa y moderada entre las variables. Es decir, que a mayor motivación laboral mayor será la promoción profesional ($r = .433$).

Tabla 7

Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión relación interpersonal con sus jefes del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).

Medición	Relación interpersonal con sus jefes	
	Correlación de Pearson	.330***
Motivación laboral	<i>P</i>	.000
	<i>N</i>	49

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

La tabla 7 evidencia una relación estadística significativa entre la motivación laboral y la dimensión relación interpersonal con sus jefes del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso ($p < .001$). Además, se identificó una correlación directa y moderada entre las variables. Es decir, que a más motivación laboral mejor será la correlación interpersonal con sus jefes ($r = .330$), se relaciona con la tabla 2 evidencia una relación estadística significativa entre la motivación laboral, Además, se identificó una correlación directa y fuerte entre las variables. En otras palabras, que a más motivación laboral mayor será la satisfacción por el trabajo ($r = .660$).

Tabla 8

Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión relación interpersonal con los compañeros laborales del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).

Medición	Relación interpersonal con los compañeros laborales	
	Correlación de Pearson	.404***
Motivación laboral	<i>P</i>	.000
	<i>N</i>	49

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

La tabla 8 evidencia una relación entre la motivación laboral y la dimensión relación interpersonal con los compañeros laborales del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso ($p < .001$). Además, se identificó una correlación directa y moderada entre las variables. En otras palabras, que a mayor motivación laboral mejor será la relación interpersonal con los compañeros laborales ($r = .404$).

Tabla 9

Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión características extrínsecas del estatus del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).

Medición	Características extrínsecas del estatus	
	Correlación de Pearson	.277***
Motivación laboral	<i>P</i>	.000
	<i>N</i>	49

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

La tabla 9 evidencia una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión características extrínsecas del estatus del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso ($p < .001$). Además, se identificó una correlación débil entre las variables. Es decir, que la motivación laboral poco influye en las características extrínsecas del estatus ($r = .277$).

Tabla 10

Análisis inferencial de la relación entre la motivación laboral y la dimensión monotonía laboral del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 (n=49).

Medición		Monotonía laboral
	Correlación de Pearson	.532***
Motivación laboral	<i>P</i>	.000
	<i>N</i>	49

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

La tabla 10 evidencia una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión monotonía laboral del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso ($p < .001$). Además, se identificó una relación directa y fuerte entre las variables. En otras palabras, que a más motivación laboral mejor será la condición de monotonía laboral ($r = .532$).

Análisis y Discusión

Según los resultados encontrados se observa que el estudio realizado a los profesionales del centro de salud, este mismo se correlación entre la motivación y satisfacción ocupacional del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022, en la actualidad vemos distintos conceptos sobre motivación y satisfacción laboral, cada autor plantea su propio concepto y lo adapta su investigación realizada, por lo cual definimos a la motivación es el impulso que empieza, guía y sostiene el comportamiento humano para lograr una meta u objetivo deseado (Ancieta & Poma, 2018), se relaciona con la tabla 1 donde muestra estadística significativa entre la motivación y la satisfacción ocupacional del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso ($p < .001$). Además, se identificó una correlación directa y fuerte entre las variables. En otras palabras, que a más motivación laboral más será la complacencia laboral ($r = .632$). En la ciudad de Lima Palomino en el 2020, se enfocó que la motivación es la energía impulsora para lograr deseos u objetivos, por lo que las personas necesitan motivación para lograr la satisfacción laboral. El 74,2% de los encuestados calificó su satisfacción laboral como media, el 25,8% como alta y baja. Al no ser evidente la satisfacción, el 9,7% de la población respondió finalmente que se trataba de un nivel alto de incentivos. Por otro lado, en Chachapoyas García en 2018, se encontró que 53.8% se presentan poco satisfechos 46.2% satisfechos. La tabla 2 muestra una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión satisfacción por el trabajo del profesional de Salud del Centro de salud progreso ($p < .001$). Además, se determinó una correlación directa y fuerte entre las variables, es decir a que mayor motivación laboral mayor será la satisfacción por el trabajo. ($r = .660$) La tabla 3 muestra una correlación estadística muy alta entre la motivación laboral y la dimensión satisfacción por el trabajo del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso, es decir, que a mayor motivación laboral mejor será la satisfacción con la tensión relacionada con el trabajo ($r = .422$). La tabla 4 muestra una correlación estadística significativa entre la motivación ocupacional y la dimensión competencia del

profesional de salud del Centro de Salud El Progreso ($p < .001$). Además, se determinó una correlación directa y moderada entre las variables. Es decir, que a mayor motivación laboral mayor será la competencia del profesional ($r = .422$), guarda semejanza con la tabla 5 muestra una relación estadística significativa entre la motivación laboral y la dimensión competencia del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso, Es decir que la motivación laboral poco afecta en la presión del trabajo ($r = .198$). Por eso el MINSA se ha enfocado a través de los años en que los hábiles de la salud se formen de manera humanística y con vocación de servicio. Para que haya un servicio de calidad, la presente investigación aporta y tributa a agrandar el conocimiento sobre la motivación y satisfacción laboral en nuestra ciudad, conociendo la correlación que hay entre trabajadores de primer grado de atención primaria de salud. los resultados nos ayudaran a identificar las necesidades sobre la motivación y satisfacción de manera de la cual ayudar, desarrollar y mejorar la gestión en los puestos de salud, para ello la satisfacción es algo importa en el ser humano y se refleja en actuar de él, y donde es una base fundamental para el personal de salud, la experiencia puede ser satisfechas mediante la motivación en el trabajo García, 2018. Por eso hay estudios que relacionan las variables el 38.2% muestran un grado motivación medio con un grado de satisfacción ocupacional medio, continuado de un 16.4% con un grado de motivación medio con grado de satisfacción laboral bajo y el 14.5% muestran un grado de motivación alto con un grado de satisfacción ocupacional alto (Canta, 2017), la tabla 6 muestra una asociación estadística significativa entre la motivación ocupacional y la dimensión promoción profesional del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso es decir, que a mayor motivación laboral mayor será la promoción profesional ($r = .433$), se relaciona con la tabla 7 muestra una relación estadística entre la motivación laboral y la dimensión correlación interpersonal con sus jefes del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso, se relaciona con en la tabla 2 se muestra que hay una asociación muy alta entre la motivación ocupacional, es decir, a mayor motivación laboral, mayor satisfacción laboral ($r = .660$). La Tabla 8 presenta una asociación estadísticamente significativa entre la motivación ocupacional y la dimensión interpersonal con colegas entre los hábiles de la salud del Centro de Salud El Progreso., Además, se

identificó una asociación directa y moderada entre las variables. Es decir, que a mayor motivación laboral mejor será la relación interpersonal con los compañeros laborales ($r=.404$), guarda relación al igual que la tabla 9 muestra una correlación estadística significativa entre la motivación ocupacional y la dimensión características extrínsecas del estatus del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso ($p<.001$). Además, se estableció una relación débil entre las variables. Es decir, que la motivación laboral poco influye en las características extrínsecas del estatus ($r=.277$). Para poder medir en el área de la salud considerada a la motivación y satisfacción de suma importancia y se considera como una herramienta de gestión que revela las debilidades de los empleados relacionadas con su lugar de trabajo, y ver el grado motivación en relación la satisfacción o desmotivación con la insatisfacción que desarrolla en profesional de salud, y esto ayudaría a la mejora en la calidad en la asistencia a los usuarios donde Murrieta (2016) dijo que la satisfacción ocupacional es una placer o estado emocional de la persona como experiencia de su trabajo, en cuando el 76% de profesionales fueron moderadamente insatisfechos, y solo el 6 % expresó una satisfacción ocupacional y existía una baja asociación entre la motivación y la satisfacción laboral, se asemeja con la tabla 10 muestra una relación estadística significativa entre la motivación laboral y la dimensión monotonía ocupacional del profesional de salud del Centro de Salud El Progreso además, se identificó una asociación directa y fuerte entre las variables. Es decir, que a más motivación laboral mejor será la condición de monotonía laboral ($r=.532$).

Conclusiones

- Se evidencia una correlación directa y moderada entre la motivación laboral y satisfacción por el trabajo en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 ($p=0,000$).
- Se evidencia una asociación directa y moderada entre la motivación laboral y tensión relacionada con el trabajo en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 ($p=0,000$).
- Se evidencia una asociación directa y débil entre la motivación laboral y competencia profesional en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 ($p=0,000$).
- Se evidencia una asociación directa y débil entre la motivación laboral y presión del trabajo en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 ($p=0,000$).
- Se evidencia una asociación directa y débil entre la motivación laboral y promoción profesional en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 ($p=0,000$).
- Se evidencia una asociación directa y débil entre la motivación laboral y relación interpersonal con sus jefes en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 ($p=0,000$).

- Se evidencia una asociación directa y débil entre la motivación laboral y relación interpersonal con los compañeros laborales en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 ($p=0,000$).
- Se evidencia una asociación directa y débil entre la motivación laboral y características extrínsecas del estatus en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 ($p=0,000$).
- Se evidencia una asociación directa y débil entre la motivación y monotonía laboral en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022 ($p=0,000$).

Recomendaciones

- Es recomendable que el responsable de RRHH se centre más en todos los individuos que trabajan para lograr el mejor desempeño, teniendo en cuenta los aspectos del comportamiento humano que se trabajan día a día en la comunidad pública.
- Todos los individuos que trabajan en el Centro de Salud de Progreso deberían recibir más capacitación sobre cómo motivarlos y alentarlos en su trabajo, ya sea teórico o práctico.
- Se recomienda que el Médico Jefe del Centro de Salud esté al tanto del progreso de todo el personal, el cual consiste en; por lo tanto, como parte de su formación y trabajo de desarrollo profesional.
- El entorno de trabajo debe ajustarse, puede ser iluminación, color, para lograr el mejor desarrollo; Tanto como personas como profesionalmente, los empleados deben ir más allá del llamado del deber para mejorar el lugar de trabajo todos los días.
- Todos los empleados deben reunirse para que puedan ver la motivación de todos, ya sea una retroalimentación positiva o negativa; a cada profesión para que podamos ver el ciclo motivacional en el trabajo.

Agradecimiento

A mi alma mater, la universidad san Pedro, que sigue luchando con anhelo por la formación de buenos profesionales al servicio de la comunidad, asimismo a la plana docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, por brindar conocimientos brindados iluminándonos hacia la luz del saber.

Al centro de salud Progreso, a su personal que labora en dicha institución, por haber participado en dicho estudio.

A mi familia, mi hijo Flavio por la paciencia en mis ausencias por dedicarme a esta investigación, a mis adorados padres Haydee y Roger por el apoyo brindado durante este tiempo y seguir alentándome y no dejarme vencer por las adversidades en mi vida.

Gina.

Referencia bibliográfica

- Ancieta, Y. & Poma, J. (2018). *Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia*. abril 2018 (tesis de especialidad). Universidad peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú. recuperado de: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3567/actores_AncietaHuanuco_Yohana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avia, J. & Soel, E. (2021) “Motivación y satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital de Emergencias Pediátricas Lima – 2019” (Tesis maestría) Universidad Nacional del Callao. Lima. Recuperado en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5628/TESIS%20MAESTRO-%20AVIA%20POLO-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Canta, L. (2018) nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el hospital regional virgen de Fátima – Chachapoyas, 2016 . (Tesis Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Chachapoyas. Perú. (tesis maestría) Recuperado de: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1319/Luzlita%20Canta%20%20Zumaeta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calle, D. & Gálvez, E. (2017) *Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del Ministerio de Salud*. (tesis Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo, Perú. Recuperado de: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/592/articulo167pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- García, J.; Cepeda, G.; Martín, D. (2012) *La satisfacción de clientes y su relación con la percepción de calidad en Centro de Fitness: Utilización de la escala*

CALIDFIT. Revista de Psicología del Deporte, vol. 21, núm. 2, 2012, pp. 309-319. Universitat de les Illes Balears Palma de Mallorca, España. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235126897011.pdf>.

García, M. (2018) “Motivación y satisfacción laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico, hospital regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas, 2015. (Tesis Maestría) universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Chachapoyas. Recuperado en: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1351/MARCOS%20GARC%c3%8da%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marín, H, & Placencia, M, (2017) *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Horiz Med* 2017; 17(4): 42-52. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Murrieta, R.,(2016) *Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia Tingo María 2016*. (tesis maestría) Universidad de Huánuco, Huanuco, Perú. Recuperado de : <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/297/ROBERTO%20MURRIETA%20LOZANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Plascencia, A.; Pozos, B.; Preciado, M.; Vásquez, J. (2014) *Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería de una Institución Pública de Jalisco, México*. *Revista cubana de salud y trabajo* 2016; 17(2): 42-6. Recuperado en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2016/cst162g.pdf>

Paredes, C; Sánchez, R. (2018) “*Nivel de satisfacción del usuario con la calidad de atención en el servicio de emergencia del hospital III EsSalud de Cajamarca en el año 2018*” (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Cajamarca. Recuperado en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28322/paredes_ec.pdf?sequence=1

- Paredes, T. (2020) *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de tres establecimientos de salud nivel I-3 Micro Red Trujillo*, 2020. Universidad cesar vallejo, Trujillo (tesis de maestría) recuperado en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51447/Paredes_LTM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomino Antezana, Miriyam Efigenia, 2020 *Motivación y Satisfacción Laboral Departamento Química Toxicología Forense Criminalística Policía Nacional del Perú*, Lima 2019(tesis de maestría) http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14572/Tesis_65651.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huaman, G.; ramos, (2015) CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL CENTRO DE SALUD ASCENSIÓN HUANCAVELICA- 2015ñ. universidad de Huancavelica, (tesis de maestría) recuperado en: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/442/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200048.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomino, M. (2020) *Motivación y Satisfacción Laboral Departamento Química Toxicología Forense Criminalística Policía Nacional del Perú*, Lima 2019 (tesis Doctorado). Universidad san pedro. Chimbote, Perú. recuperado de: Tesis 65651.pdf (usanpedro.edu.pe).
- Rios, R, (2017) *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*. (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1647/rios_rr.pdf?sequen.
- Ramos, G. & Ramos, J. (2015) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal adscrito al centro de salud ascensión Huancavelica*. (tesis de maestria) Universidad nacional de Huancavelica, Huancavelica. Recuperado

en <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/442/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200048.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Sánchez, R. (2016) *“Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores Administrativos de una Red de Salud de Chimbote”* (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. Recuperado en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/233/s%c3%a1nchez_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valdez, B. (2016) *Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013.* (Tesis de maestría) Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú. Recuperado en: http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/989/SP%20VALDEZ_AB.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

Palomino Antezana, Miriyam Efigenia, 2020 *Motivación y Satisfacción Laboral* Departamento Química Toxicología Forense Criminalística Policía Nacional del Perú, Lima 2019 (tesis de maestría) http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14572/Tesis_65651.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos:

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación	Es un estímulo que tiene la persona para sentirse motivada a través de satisfacer sus propias necesidades y alcance las metas de sí mismo con el desarrollo de sus	La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta, es el impulso necesario para mover a las personas a la realización o logro de un objetivo.	Extrínsecas	Tensión relacionada con el trabajo. Presión del trabajo Relación interpersonal con sus jefes	Pregunta del 01 al 30	Ordinal

	actitudes y habilidades			<p>Relación interpersonal con sus compañeros</p> <p>Monotonía laboral</p>		
			Intrínsecas	<p>Satisfacción por el trabajo</p> <p>Competencia profesional</p> <p>Promoción profesional</p> <p>Estatus</p>		

Satisfacción laboral	Es un sentimiento el bienestar, placer o felicidad que siente la persona experimenta en relación de realizar su trabajo y que le agradezcan lo hecho, son emociones positivas y placentero que resulta de la percepción de las experiencias	La satisfacción laboral como «un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo».	Satisfacción por el trabajo	Grado que experimenta el individuo por su puesto de trabajo.	Preguntas del 01 a la 23	Ordinal
			Tensión relacionada con el trabajo	Grado de tensión que ejercicio de su profesión le acarrea al individuo.		
			Competencia profesional	Grado en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda.		

	laboras que realiza		Presión del trabajo	Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo.		
			Promoción profesional	Grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional como a nivel de reconocimiento por su trabajo,		
			Relación interpersonal con sus jefes	Grado en que el individuo considera que sabe lo que se		

				espera de el por parte de sus jefes.		
			Relación interpersonal con los compañeros laborales.	Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo.		
			Característica extrínseca del estatus	Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo como, a nivel de independencia de la organización y desempeño del puesto de trabajo.		

			Monotonía laboral	Grado en que afecta al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad de trabajo.		
--	--	--	-------------------	--	--	--

Anexo 2

Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es la relación entre motivación y la satisfacción laboral del profesional de	Motivación	Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.	H ₀ : No existe una relación estadística significativa entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de salud del Centro de Salud El	<u>Según su finalidad:</u> La investigación es básica

<p>salud del Centro de Salud Progreso”?</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>1) Determinar la relación entre la motivación laboral y satisfacción por el trabajo en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.</p> <p>2) Determinar la relación entre la motivación laboral y tensión relacionada con el trabajo en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.</p> <p>3) Determinar la relación entre la motivación laboral y competencia profesional en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.</p>	<p>Progreso-Chimbote 2022. H₁: Existe una relación estadística significativa entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.</p>	<p>Diseño de la investigación: <u>Según objetivo:</u> Busca describir y correlacional <u>Según su direccionalidad:</u> Prospectivo <u>Según el número de dimensiones:</u> Es transversal <u>Según su enfoque:</u> Cuantitativo Muestra:</p>
---	-----------------------------	---	--	---

		<p>4) Determinar la relación entre la motivación laboral y presión del trabajo en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.</p> <p>5) Determinar la relación entre la motivación laboral y promoción profesional en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.</p> <p>6) Determinar la relación entre la motivación laboral y relación interpersonal con sus jefes en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.</p> <p>7) Determinar la relación entre la motivación laboral y relación</p>		<p>Los 49 profesionales seleccionados.</p> <p>Técnica e instrumento:</p> <p>Encuesta y cuestionario</p>
--	--	---	--	--

		<p>interpersonal con los compañeros laborales en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.</p> <p>8) Determinar la relación entre la motivación laboral y características extrínsecas del estatus en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.</p> <p>9) Determinar la relación entre la motivación y monotonía laboral en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECCION DE POSGRADO EN FACULTADES DE CIENCIAS DE LA
SALUD
“MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE
SALUD”

Estimada(o) trabajado(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su nivel de motivación y satisfacción que le brinda su puesto de trabajo, su colaboración es muy valiosa para esta investigación dar a conocer nuevos aportes científicos de la realidad de nuestra ciudad.

Por lo ello se le solicita responda los siguientes enunciados con la veracidad se le agradece atentamente su colaboración.

Autora: Cruz Cortez Gina

Instrucciones: El cuestionario contiene una serie de preguntas sobre su trabajo y el cómo se siente usted en el mismo. Debe marcar con una X la respuesta que considere sea la más adecuada a su opinión sobre lo que se le pregunta. Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

DATOS GENERALES:

- ☞ Sexo: Femenino ()1 Masculino () 2
- ☞ Edad: 18 – 24 ()1 25 – 49 ()2 +50 ()3
- ☞ Años de experiencia: 1año a 5 años () 1 5 a 10 () 2 10años a mas ()
- ☞ Condición Laboral: Nombrado ()1 Contratado()2

CUESTIONARIO N° 1

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

1.- Mi actual trabajo en el Puesto de Salud es el mismo todos los días, no varía nunca.

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

2.- Tengo poca responsabilidad en mi trabajo, en el Puesto de Salud.

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

3.- Al final de mi jornada laboral de un día de trabajo común y corriente me suelo encontrar muy cansado

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

4.- Con mucha frecuencia pienso en mi trabajo y en cuestiones relacionadas con él, fuera de mis horas de labores

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

5.- muy pocas veces me he visto obligado a utilizar mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

6.- en ocasiones, mi trabajo perjudica mi estado de ánimo, mi salud o mis horas de sueño.

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

7.- en mi trabajo me encuentro muy satisfecho.

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

8.- para organizar el trabajo que realizo, de acuerdo a mi puesto específico o categoría profesional, tengo poca independencia.

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

9.- tengo pocas oportunidades para hacer cosas nuevas.

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

10.- tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

11.- tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

12. por lo general el reconociendo que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

13.- la relación con mi jefe /a, jefes /as es muy cordial

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

14.- las relaciones con mis compañeros de mi trabajo son muy cordiales.

1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

15.- El sueldo que recibo es el adecuado.

- 1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

16.- Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por mi capacidad y preparación.

- 1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

17.- Tengo muchas oportunidades de promoción profesional

- 1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

18.- Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo

- 1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

19.- Estoy seguro de saber lo que se espera de mi trabajo, por parte de mis jefes/as.

- 1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

20.- Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer.

- 1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

21.- Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo normalmente me suelen afectar

- 1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

22.- Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.

- 1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo
() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

23.- Con frecuencia siento no contar con los recursos suficientes para realizar mi trabajo.

- 1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo() 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

24.- Con frecuencia, la competencia o el estar a la altura de los demás en mí puesto de trabajo me causa estrés o tensión.

- 1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo () 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

25.- Las condiciones de las instalaciones donde se realizan las actividades diarias en el centro de salud no son las adecuadas.

- 1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo () 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

26.- Las condiciones del equipo e instrumental para las actividades diarias en el centro de salud no son las adecuadas.

- 1.Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo () 4. En desacuerdo () 5.Muy en desacuerdo ()

27.- Función

1. Medico () 2.Odontologo() 3. Enfermera ()
4.Obstetra 5.Tec. de enfermería ()

28.- En una escala del 1 al 10 (donde 10 es excelente), califique las instalaciones de su centro de trabajo. -----

29.- En una escala del 1 al 10 (donde 10 es excelente), califique el equipo e instrumental de su centro de trabajo. -----

30.- En una escala del 1 al 10 (donde 10 es excelente), califique que tan satisfecho se siente usted en su centro de trabajo. -----

Instrumento 2:**CUESTIONARIO DE MOTIVACION**

<i>Enunciado</i>	<i>Deficiente</i> (1)	<i>Regular</i> (2)	<i>Bueno</i> (3)	<i>Muy bueno</i> (4)	<i>Excelente</i> (5)
1. Soy responsable en mi centro de trabajo.					
2. Al final de la jornada laboral me encuentro muy Cansado					
3.- Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del P.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4.- Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
5.- A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud					
6.- Tengo la sensación de que me falta tiempo para					

realizar mi trabajo.					
7.- Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
8.- La relación con mi superior es muy cordial					
9.- Las relaciones con mis compañeros son buenas					
10.- Mi trabajo en el P.S es el mismo de todos los días, no varía nunca					
11.- Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
12.- En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
13.- Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
14.- Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					

<p>15.- Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.</p>					
<p>16.- Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.</p>					
<p>17.- Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.</p>					
<p>18.- Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.</p>					
<p>19.- Tengo pocas oportunidades para aprender Hacer</p>					
<p>20.- Generalmente el reconocimiento que obtengo</p>					

por mi trabajo es muy reconfortante					
21.- Tengo muchas posibilidades de crecer Profesionalmente					
22.- Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
23.- El sueldo que percibo es muy adecuado					

Confiabilidad de los datos

Escala de Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.859	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
M1	60,16	134,389	,404	,854
M2	61,49	130,005	,594	,848
M3	61,31	131,259	,452	,852
M4	61,24	127,980	,589	,847
M5	61,73	123,991	,670	,843
M6	61,51	130,505	,479	,851
M7	61,51	124,338	,694	,843
M8	60,47	131,296	,489	,851
M9	60,57	134,042	,411	,854
M10	61,20	131,624	,522	,850
M11	61,78	122,303	,772	,840
M12	60,78	136,469	,236	,859
M13	61,45	133,128	,278	,860
M14	60,55	135,294	,252	,859

M15	60,39	139,076	,182	,860
M16	61,73	125,907	,556	,848
M17	61,69	131,967	,474	,852
M18	61,65	128,356	,526	,849
M19	61,61	129,826	,473	,851
M20	60,78	134,886	,289	,858
M21	60,59	137,788	,166	,862
M22	61,49	139,672	,122	,862
M23	61,41	139,705	,107	,863

Escala de Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
S1	72,06	134,350	,487	,845
S2	71,14	136,333	,418	,847
S3	71,65	135,356	,567	,842
S4	71,78	134,136	,572	,842
S5	71,35	135,981	,472	,845
S6	71,45	138,878	,336	,850
S7	72,27	138,199	,457	,846
S8	71,55	139,711	,391	,848
S9	71,31	139,384	,357	,849
S10	70,47	137,754	,520	,845
S11	70,63	135,779	,529	,844
S12	71,80	140,374	,266	,853
S13	72,41	142,580	,260	,852
S14	72,27	143,324	,240	,853

S15	71,33	136,974	,391	,848
S16	72,24	133,480	,546	,842
S17	72,16	142,139	,242	,853
S18	71,61	138,659	,409	,848
S19	71,94	138,517	,470	,846
S20	71,37	143,571	,184	,855
S21	71,12	136,443	,457	,846
S22	70,71	135,250	,460	,846
S23	71,78	141,261	,252	,853
S24	71,10	135,427	,571	,842

Anexo 4

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,.....Identificado con DNI..... Acepto participar voluntariamente en esta investigación, reconozco que la información otorgada a la investigadora para dicho estudio es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de esta investigación sin mi consentimiento.

Así mismo, confirmo haber sido informada de manera clara, precisa y oportuna por el investigador Cruz Cortez, Gina Karin de la investigación titulada “MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD DEL “CENTRO DE SALUD PROGRESO” CHIMBOTE 2021”

- El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de salud del Centro de Salud El Progreso-Chimbote 2022.

Por lo expuesto, otorgo mi consentimiento a que se me realice el cuestionario para contribuir con la investigación.

Chimbote; _____ de _____ del 2023

Firma del participante

Bach. Cruz Cortez, Gina Karin

Investigadora responsable

Anexo 5

Solicitud de la institución donde realizó la investigación

 **PERÚ** Ministerio de Salud **CENTRO DE SALUD PROGRESO**

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL "

OFICIO N° 0363 -2022- CENTRO DE SALUD PROGRESO/JEF/CH

A : RECTOR DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO

DE : MC.WILLIAM ANIBAL RODRIGUEZ ROJAS
MEDICO JEFE DEL CENTRO DEL SALUD PROGRESO


ASUNTO : ACEPTACION PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION

FECHA : Chimbote, 14 de Julio 2022

Por medio de la presente me dirijo a su despacho a fin de saludarle cordialmente y a la vez dar la autorización a la estudiante de la facultad de Ciencias de la salud de la Universidad San Pedro GINA KARIN CRUZ CORTEZ, para la realización de su proyecto de investigación titulado "MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE LA SALUD DEL CENTRO DE SALUD PROGRESO – CHIMBOTE 2022"

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

 
M.C. William Anibal Rodriguez Rojas
C.M.P. 22441
JEFATURA

Cc. Archivo
WARR/etaf

Anexo 7

Reporte de similitud

MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORALES DEL PROFESIONAL DE SALUD DEL "CENTRO DE SALUD PROGRESO" CHIMBOTE 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	civ.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
10	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1 %
13	www.abebooks.co.uk Fuente de Internet	<1 %
14	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
15	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.docstoc.com Fuente de Internet	<1 %
17	ccd.ucam.edu Fuente de Internet	<1 %
18	who.int Fuente de Internet	<1 %
19	www.educadores.diaadia.pr.gov.br Fuente de Internet	<1 %
20	1library.co Fuente de Internet	<1 %

21	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
22	dei-cr.org Fuente de Internet	<1 %
23	es.first5la.org Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	riull.ull.es Fuente de Internet	<1 %
26	www.revistasjdc.com Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 8

Documento de conformidad de la investigación

DECLARACION JURADA DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS

Yo, Cruz Cortez, Gína Karín, egresada del programa Maestría en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud de la Facultad de Ciencias de la salud de la Universidad San Pedro identificado con DNI: 44641623

Declaro bajo juramento que

1. Soy autor del trabajo titulado:
Motivación laboral y satisfacción laborales del profesional de salud del "centro de salud Progreso" Chimbote 2021
2. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas
3. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico
4. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
5. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la universidad San Pedro

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, a la universidad San Pedro y/o la administración pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluida el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Chimbote, 07 de enero del 2024.




Firma

Anexo 9

Base de datos

N. º	SE X O	E D A D	EXPE RIENC IA	CON DICI ON	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	3	3	2	5	2	4	3	1	1	1	2	2	2	1	4	1	3	4	4	1	1	3	4	4	3	2
2	1	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	3	4	1	2	1	2	3	3	3	2
3	1	2	2	1	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	1	1	1	3	3	5	1	1
4	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2
5	1	2	1	1	4	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3
6	1	3	3	1	5	3	3	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
7	1	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	4	3	3	1	3	1	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2
8	1	2	3	1	4	2	2	3	1	3	2	5	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	3	3	1	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2
10	1	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
11	1	1	1	2	3	2	3	3	1	3	2	5	4	3	1	3	2	5	4	1	3	3	2	3	3	1	1
12	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	4	5	3	1	5	5	5	5	1	2	1	1	5	4	5	1
13	1	2	3	1	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	2
14	2	2	2	2	4	2	3	4	2	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	1	1	1	1	3	1	2	3
15	2	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3
16	2	3	2	1	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	2	4	2	4	5	1	4	2	1	4	4	2	2

17	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	1	4	1	1	4	1	1	3	1	4	4	1	3
18	1	2	1	1	5	3	5	2	1	1	1	3	3	2	1	2	1	5	5	1	2	1	1	1	5	1	2
19	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	3	3	2	2	
20	1	2	1	2	3	1	2	1	1	1	1	3	4	1	1	3	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4
21	2	2	3	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	3	3	1	4	3	1	1	1	4	5	1	1	1
22	2	3	3	1	3	2	1	2	1	1	3	3	3	2	1	5	1	4	4	3	1	3	2	4	4	3	4
23	1	3	3	1	4	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	5	2	4	4	2	3	2	1	5	5	2	3
24	1	2	3	1	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	1	1
25	1	3	3	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2
26	1	2	2	1	5	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3
27	1	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	4	3	1	3	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2
28	1	2	3	2	5	2	1	1	1	1	1	5	5	4	1	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	5
29	1	2	1	2	4	3	1	3	1	1	1	5	5	3	1	3	4	4	3	1	2	1	3	1	1	3	3
30	1	3	2	2	5	2	3	4	4	2	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
31	1	2	3	1	4	2	2	2	1	2	2	4	4	2	1	4	5	4	4	1	1	1	5	4	4	2	2
32	1	2	3	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	1	2	4	4	3	5	3	2	3	3	1

3 3	2	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	5	4	1	3	1	1	2	5	3	2
3 4	1	2	1	2	5	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	5	5	4	4	1	1	1	1	3	4	4	4
3 5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	4	4	1	2	3	3	3	4	3	4
3 6	1	2	3	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
3 7	1	2	3	1	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	1	4	4	1	3	2	1	1	4	4	4	2
4	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1
5	1	2	2	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
6	1	2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
7	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2
2 1	1	3	2	1	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3
2 2	1	3	3	1	3	2	1	2	1	1	3	3	3	2	1	3	1	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3
2 3	2	2	3	1	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	4
2 4	2	2	2	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
3 1	1	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	4	3	1	1	1	3	4	4	2	2
3 2	1	2	2	1	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	2	3	4	4	3	5	3	3	3	3	2
3 3	1	2	3	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4
3 4	1	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	3

N°	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24
1	1	4	2	1	3	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	4	4	4	3	3
2	2	2	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	5	3	5
3	1	5	1	2	2	1	2	1	2	5	5	3	1	4	5	1	1	1	1	3	2	5	1	5
4	2	2	3	5	2	4	2	4	3	4	4	5	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4
5	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4
6	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	2	5	5	2	4	4	4	5	5	2	5
7	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	3	4	4	2	3
8	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
9	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	1	2	2	5	5	5	5	5	2	2	5	1	4
10	5	5	5	5	5	2	2	2	4	5	5	2	2	2	4	4	2	4	2	5	4	5	4	4
11	1	2	2	4	4	2	2	4	4	5	5	4	1	2	5	2	2	4	4	4	5	5	5	3
12	3	4	5	3	3	5	1	4	1	5	5	2	4	3	5	2	2	5	2	5	5	5	1	5
13	3	4	3	1	4	2	3	2	3	5	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4
14	4	4	4	2	4	2	2	5	4	4	4	3	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3
16	2	5	4	2	4	5	2	4	4	5	5	2	2	2	4	2	2	4	2	4	5	5	4	4
17	3	1	3	3	1	3	1	5	5	5	5	1	1	3	2	2	2	5	2	5	5	1	5	3

18	2	5	2	3	1	1	3	4	1	5	5	5	3	2	3	1	5	1	4	5	5	5	1	4
19	5	5	2	2	4	2	2	4	4	5	5	2	2	3	4	4	1	2	2	2	3	5	1	3
20	3	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	2	2	1	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4
21	3	3	3	3	4	4	2	3	3	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	5	3	2
22	1	1	2	2	2	5	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	5	4	2	2
23	1	3	1	4	2	4	1	3	5	5	5	1	1	1	2	1	1	3	2	5	4	5	3	3
24	2	4	4	3	2	3	3	1	2	5	2	5	1	2	5	2	5	2	2	2	2	4	2	4
25	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	5	1	1	5	2	2	2	2	4	2	1	1	4
26	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3
27	2	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	5	2	2	3	2	3	2	3	1	5	5	5	3
28	1	5	3	4	5	5	1	3	5	5	5	2	1	3	5	2	2	5	4	2	5	5	5	5
29	3	4	3	5	3	5	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4
30	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4
31	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	3	1	1	3	2	4	3	4	3	3
32	3	4	2	2	4	2	3	2	2	4	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2
33	1	5	4	2	5	2	2	4	4	5	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	4	5	2	5

3 4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	3	4	5	1	5	3	4
3 5	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	4	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	4	3	3
3 6	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2
3 7	1	4	3	4	4	4	1	4	4	5	5	1	2	1	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3
4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4
6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
7	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2
2 1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4
2 2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2
2 3	4	4	3	2	2	3	3	3	5	5	4	3	2	3	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4
2 4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4	5	3	5	2	3	3	3	5	3	5
3 1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	3	3
3 2	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4
3 3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	5	3	5
3 4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2