



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación en relación con la satisfacción laboral de los
servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio
2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión de los servicios de la salud

AUTOR:

Br. Santana Ormeño, Gabriela Alexandra

ASESOR:

Mg. Hernández López Miguel Ángel

SECCION:

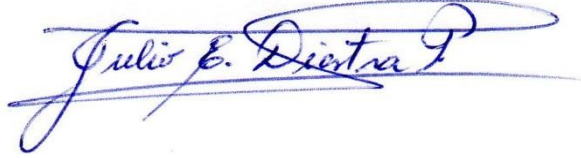
Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

PERÚ - 2018

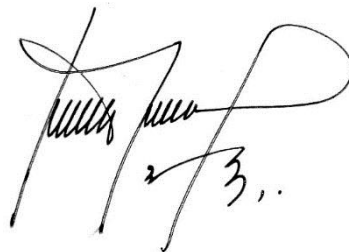
Página del jurado



.....
Dr. Julio Eduardo, Diestra Palacios
Presidente



.....
Dr. Walter, Ramos Mayurí
Secretario



.....
Mg. Miguel Ángel Hernández López
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por haberme guiado a lo largo de mi camino por brindarme salud y fortaleza para lograr mis objetivos, por darme tranquilidad y confianza para seguir.

A mi Madre Mery, por sus consejos, amor y ejemplo a seguir, por haberme apoyado en todo momento.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por su comprensión, consejos y ayuda a lo largo de mi carrera.

Al jefe del puesto de salud Fonavi IV, por permitirme realizar mi investigación en el establecimiento.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Yo, Gabriela Alexandra Santana Ormeño con DNI N° 47193585, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la Tesis titulada: “Motivación en relación con la Satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018”, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes, DECLARO BAJO JURAMENTO que:

1. La presente tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 11 de agosto del 2018.



Gabriela Alexandra Santana Ormeño

DNI N° 47193585



PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Cumpliendo con lo establecido por el reglamento de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presento a su consideración para su evaluación la presente Tesis titulada: “Motivación en relación con la Satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018”, con el propósito de cumplir con los requisitos para obtener el Grado de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

Por tanto, considero que el esfuerzo realizado en el desarrollo del presente trabajo cumpla y satisfaga sus expectativas. Pongo a consideración vuestra, este documento para su respectiva evaluación y de esta manera poder obtener su aprobación.

Ica, agosto del 2018

LISTA DE CONTENIDO

Página	del
jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice de Contenido.....	vii
índice de Tablas.....	ix
índice de Figuras.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	xiv
1.1. Realidad problemática.....	15
1.2. Trabajos previos.....	16
1.2.1. A nivel Internacional.....	16
1.2.2. A nivel Nacional.....	18
1.2.3. A nivel Local.....	19
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación del Problema.....	28
1.4.1. Problema General.....	28
1.4.2. Problemas Específicos.....	28
1.5. Justificación del Estudio.....	29
1.5.1. Conveniencia.....	29
1.5.2. Relevancia Social.....	29
1.5.3. Implicancias Practicas.....	29
1.5.4. Valor Teórico.....	30
1.5.5. Unidad Metodológica.....	30
1.6. Hipótesis.....	30
1.6.1. Hipótesis General.....	30
1.6.2. Hipótesis Especificas.....	30

1.7. Objetivos de la Investigación.....	31
1.7.1 Objetivo General	31
1.7.2. Objetivos Específicos.....	31
II. METODO	
2.1. Diseño de la Investigación.....	33
2.2. Operacionalización de las variables	34
2.3. Población y Muestra.....	39
2.3.1 Población	39
2.3.2. Muestra.....	39
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	40
2.4.1 Técnica	40
2.4.2 Instrumento	40
2.5. Métodos de análisis de datos	40
2.6. Consideraciones éticas	41
III. RESULTADOS	
1. Estadística descriptiva.....	42
2. Contratación y convalidación de Hipótesis	46
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	57
ANEXOS	61
Matriz de consistencia.....	62
Instrumento	64
Matriz de datos.....	67
Documentos Administrativos.....	82
Fotografías	83

INDICE DE TABLAS

1. **Tabla 01:** Distribución porcentual del área de servicio de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.....72
2. **Tabla 02:** Distribución porcentual del tiempo de servicio de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.....73
3. **Tabla 03:** Distribución porcentual de la edad de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.....74
4. **Tabla 04:** Distribución porcentual del género de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018. .
.....75
5. **Tabla 05:** Distribución porcentual de la condición laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.....76
6. **Tabla 06:** Frecuencia del nivel de motivación de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.....42
7. **Tabla 07:** Frecuencia del nivel de motivación según dimensiones de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.....43
8. **Tabla 08:** Frecuencia del nivel de satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.....44

9. Tabla 09: Frecuencia del nivel de satisfacción laboral según dimensiones de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.....	45
10. Tabla 10: Determinación de la correlación de la Motivación y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV. junio 2018.....	46
11. Tabla 11: Determinación de la correlación de la variedad de la tarea y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV. junio 2018.....	47
12. Tabla 12: Determinación de la correlación de la identidad con la tarea y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV. junio 2018.....	48
13. Tabla 13: Determinación de la correlación de la importancia de la tarea y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV. junio 2018.....	49
14. Tabla 14: Determinación de la correlación de la autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV. junio 2018.....	50
15. Tabla 15: Determinación de la correlación de retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV. junio 2018.....	51

INDICE DE FIGURAS

1. **Figura 01:** Frecuencia del área de servicio de los servidores del puesto de salud Fonavi IV. Junio 2018.....72
2. **Figura 02:** Frecuencia del tiempo de servicio de los servidores del puesto de salud Fonavi IV. Junio 2018.....73
3. **Figura 03:** Frecuencia de edad de los servidores del puesto de salud Fonavi IV. Junio 2018.....74
4. **Figura 04:** Frecuencia del género de los servidores del puesto de salud Fonavi IV. Junio 2018.....75
5. **Figura 05:** Frecuencia de la condición laboral de los servidores del puesto de salud Fonavi IV. Junio 2018.....76
6. **Figura 06:** Frecuencia del nivel de motivación de los servidores del puesto de salud Fonavi IV. Junio 2018.....77

- 7. Figura 07:** Nivel de motivación según dimensiones de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.....78
- 8. Figura 08:** Frecuencia del nivel de satisfacción laboral de los servidores del puesto de salud Fonavi IV. Junio 2018.....79
- 9. Figura 09:** Nivel de satisfacción laboral según dimensiones de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.....80

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la motivación en relación con la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, en el mes de junio 2018. La línea de investigación se definió en el nivel correlacional con taxonomía operativa de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico. No se aplicó algoritmo matemático para la determinación del tamaño muestral por cuanto se eligieron a todos los servidores de salud que se encontraban laborando en el Puesto de salud Fonavi IV en el mes de junio 2018, y que cumplían los criterios de elegibilidad para ser considerado el grupo de estudio. El procesamiento de los datos se realizó en el paquete estadístico IBM SPSS Statistics versión 25 y se analizaron los datos con un nivel de significancia de 0,05 y un intervalo de confianza del 95,0%. Resultados: Se encontró

asociación entre la motivación y la satisfacción laboral de los servidores de salud con un ($p=0,000$) y un coeficiente de correlación de Spearman positiva moderada ($0,567^{**}$); también entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral ($p=0,002$) con un coeficiente de correlación de Spearman positiva moderada ($0,487^{**}$); Sin embargo no se encontró asociación entre la dimensión variedad de la tarea ($p=0,329$) con un coeficiente de correlación de Spearman positiva muy baja ($0,163$); la dimensión identidad con la tarea ($p=0,110$) con un coeficiente de correlación de Spearman de ($0,263$) positiva baja; la dimensión importancia de la tarea ($p=0,236$), con una correlación de Spearman ($0,197$) positiva muy baja; la dimensión autonomía para la realización de la tarea ($p=0,210$) con una correlación de Spearman positiva baja con ($0,206$). Conclusión: con un nivel de significancia de $p=0,000$, podemos concluir que existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018. Se sugiere que se desarrollen investigaciones acerca del tema con el objetivo de continuar indagando aspectos sobre la motivación y satisfacción laboral de los profesionales de diferentes servicios que componen la institución.

Palabras clave: Motivación laboral, Satisfacción laboral, Servidores de salud.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the motivation in relation to the job satisfaction of the health servers of the health post Fonavi IV, in the month of June 2018. The line of research was defined at the correlation level with observational operational taxonomy, prospective, transversal and analytical. No mathematical algorithm was applied for the determination of the sample size because all the health servers who were working at the Fonavi IV Health Post in June 2018 were chosen and they met the eligibility criteria to be considered the study group. The data was processed in the statistical package IBM SPSS Statistics version 25 and analyzed with a level of significance of 0.05 and a confidence interval of 95.0%. Results: An association was found between the motivation and job satisfaction of

the health servers with a ($p = 0.000$) and a moderate positive Spearman correlation coefficient (0.567^{**}); also between the feedback dimension on performance and job satisfaction ($p = 0.002$) with a moderate positive Spearman correlation coefficient (0.487^{**}); However, no association was found between the variety dimension of the task ($p = 0.329$) with a very low positive Spearman correlation coefficient (0.163); the identity dimension with the task ($p = 0.110$) with a Spearman correlation coefficient of (0.263) positive low; the importance dimension of the task ($p = 0.236$), with a very low positive Spearman correlation (0.197); the autonomy dimension for carrying out the task ($p = 0.210$) with a positive Spearman correlation low with (0.206). Conclusion: with a level of significance of $p = 0.000$, we can conclude that there is a relationship between motivation and job satisfaction of the health workers of the health post Fonavi IV, June 2018. It is suggested that research be developed on the subject with the objective to continue investigating aspects on the motivation and job satisfaction of professionals of different services that make up the institution.

Key words: Work motivation, Job satisfaction, Health servers.

INTRODUCCION

La motivación es un elemento importante en cualquier organización o actividad diaria, que genera la sensación de querer hacer las cosas de la mejor manera; pero es en el área laboral en la que la motivación tiene mayor importancia al ser el trabajo una actividad que ocupa el mayor tiempo en nuestro día a día.

Es necesario que las personas se encuentren motivados a la hora de desempeñar sus actividades ya que se verá reflejado en un mayor rendimiento y calidad para la organización.

En la actualidad las instituciones prestadoras de salud han tomado en cuenta que la motivación hacia sus servidores de salud es una estrategia eficaz para mejorar

resultados en cuanto a calidad de servicios. Estudios actuales demuestran que la motivación está fuertemente relacionada con la satisfacción en el trabajo.

La satisfacción laboral es un fin que compete tanto al trabajador como a la institución; porque permite desarrollar prestaciones de servicios más eficientes; Investigaciones recientes consideran que todos los servidores de salud necesitan algunos soportes básicos para la realización de sus labores con eficiencia como por ejemplo: la remuneración, la infraestructura, también los insumos como equipos médicos de ayuda al diagnóstico, materiales y suministros, las remuneraciones bajas y la impresión de que existen diferencias injustas interfieren con la productividad y el desempeño.¹

Por las razones mencionadas en líneas anteriores se plantea como objetivo global determinar la motivación en relación con la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Los resultados de la presente investigación contribuirán al debate acerca de los resultados heterogéneos que la literatura científica consigna, y además servirá para establecer estrategias de motivación en el personal de salud.

1.1. Realidad problemática

Actualmente la toma de decisiones de los profesionales de la salud influye en la eficacia y en la calidad de los sistemas de salud y atenciones al usuario, y a su vez, las decisiones de los servidores de salud están guiadas por el grupo de sus motivaciones, la cual está ligada con la satisfacción del prestador del servicio. El personal de salud no puede realizar su trabajo con calidad y eficiencia si no se encuentra satisfecho y motivado durante su desempeño y con los resultados obtenidos. En el año 2000, se realizó una encuesta a una población de 856 enfermeras y parteras en cinco provincias de Indonesia, la cual reveló que el 47,4% de las profesionales de enfermería no tenían a su disposición descripciones escritas de sus puestos de trabajo, el 39,8% realizaban funciones distintas de enfermería o partería y el 70,9% no habían recibido capacitación en el empleo durante los últimos tres años;² esto genera en los servidores de salud que exista una baja motivación en el desempeño de sus funciones.

Por otro lado, Las remuneraciones bajas y la impresión de los servidores de salud de que existen diferencias injustas interfieren en la productividad, el desempeño y satisfacción laboral.

A la revisión de la realidad problemática se referencia estudios según el grado de evidencia primero un estudio³ de tipo relacional realizado en una población con 136 trabajadores a quienes se realizaron una encuesta, hallando como resultado que el nivel de motivación laboral fue de nivel medio con un (49.3%). referente a las dimensiones higiénicos, los servidores de salud obtuvieron una motivación en nivel medio y un porcentaje de (46.3%), y los ítems con porcentajes más elevados fueron: relación con la autoridad y relacion con los compañeros de trabajo, por otro lado los que tuvieron menor porcentaje fueron los ítems: prestigio o estatus y políticas y directrices de la organización. En cuanto a los componentes de la motivación, los trabajadores resultaron motivados en el nivel medio con (57.4%), y los factores con resultados más altos fueron: el trabajo como estímulo positivo y la responsabilidad, y las dimensiones que presentaba menor porcentaje fue: desarrollo profesional. El nivel de la satisfacción laboral obtuvo un nivel medio con (56.6%), y la dimensión con porcentaje

global más alto fue la relación personal, mientras que las dimensiones con menores porcentajes generales fueron: presión en el trabajo, variedad de la tarea y distensión en el trabajo. Se concluye entonces que la relación de la motivación y la satisfacción laboral es de una baja relación positiva.

Existen diversos estudios acerca de la motivación y satisfacción laboral por que se considera que para que exista una mejora en la calidad de salud; uno de los factores importantes es tanto la motivación como la satisfacción laboral y las consecuencias que están tienen en los trabajadores y como repercute en el funcionamiento de sus organizaciones y en la calidad de servicios prestados.

Por todo lo indicado en líneas anteriores considero de mucha importancia buscar establecer si existe una posible relación de la motivación con la satisfacción laboral de los servidores de salud.

1.2. Trabajos Previos

Al realizar una búsqueda sobre la línea de investigación, se han encontrado algunos estudios relacionados a las variables de estudio, los cuales se detallan a continuación:

1.2.1. A nivel Internacional

Peralta Moyna H. (2017) Tesis Maestría, Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. Desarrollaron un estudio acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de salud de enfermería de la caja de la banca privada. Realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental en donde la población estuvo constituida por 74 trabajadores que se encontraban relacionados con los servicios de atención de salud en dicho hospital en el área de enfermería. Los resultados que obtuvieron señalan que existe una relación significativa entre las dimensiones de la variable clima organizacional y los factores de la satisfacción laboral en los servidores de salud del área de enfermería, con respecto a la hipótesis del estudio se afirma que existe una correlación significativa ya que el coeficiente de correlación alcanzado fue de 0.766 lo

que indica que si existe una relación positiva considerable entre clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales del área de enfermería .⁴

Ardinez Perinan O., et al. (2014) Tesis Maestría, Universidad de Cartagena, Colombia. Desarrollaron un estudio para valorar la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción de los servidores de salud técnico-científico y administrativo de un establecimiento de salud de tercer nivel. Su estudio de investigación fue de diseño descriptivo correlacional de corte transversal, en la cual obtuvieron como muestra representativa a 51 personal de salud que laboran en una institución, el instrumento utilizado fue un cuestionario para obtener la información respectiva; el resultado de la distribución fue que la edad promedio de los servidores de salud fue de 33.8 años, en su mayoría resulto el género femenino (76.47%). Y el 50.98% presento nivel educativo superior, como resultado general obtuvieron que el 56.86% de los servidores de salud percibe un clima laboral con nivel alto mientras que el 43.14% con nivel regular. No encontraron servidores de salud que perciban que el nivel del clima laboral fue bajo. El mejor porcentaje la obtuvo la dimensión retribución con el 84.31%. la dimensión estabilidad con 68.63% mientras que la dimensión sentido de pertenencia tenía un nivel más bajo con el 15.69%. el 52.94% de los servidores de salud se encontraban con un nivel medio de satisfacción; 31.37% se encontraban satisfechos y el 15.69% estaban insatisfechos. con respecto a la motivación el 64.71% estaban motivados en un nivel bajo y el 35.29% tenían una motivación media. La correlación de la influencia del clima laboral sobre la satisfacción fue significativa con un nivel de confianza del 95%.⁵

Contreras Contreras M. (2013) Tesis Maestría, Universidad Nacional de Colombia. Realizó un estudio para estimar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en una I.P.S de III nivel de atención en Bogotá. El diseño del estudio fue de corte transversal de tipo descriptivo

correlacional, para medir el nivel de satisfacción laboral utilizaron un cuestionario. Los resultados fueron que los servidores de salud de enfermería estaban representados en su totalidad por el género femenino, el 60% con estado civil soltera, y con un promedio de edad mayor de los 40 años, con estudios de capacitación en un 71.1%. Los resultados de esta investigación arrojaron que el 58 % del personal de enfermería presenta un nivel de satisfacción laboral medio, mientras que un 31% presentaba una satisfacción en el nivel alto y por último el 11% de profesionales presentaba un nivel bajo de satisfacción laboral. De manera general se puede decir que la satisfacción laboral en enfermería se encuentra definido por una variedad de factores y condiciones que se manifiestan en el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados.⁶

1.2.2. A Nivel Nacional

Vásquez Namuche M. (2017) Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Desarrollo un estudio para identificar la relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico, la población de profesionales participantes del estudio fue de 48 médicos que laboraban en el servicio médico-quirúrgico. La investigación fue de diseño correlacional, donde aplicaron para la determinación de las variables dos cuestionarios, uno para identificar el nivel de motivación laboral de los profesionales médicos y otro para conocer el nivel de satisfacción laboral, el resultado fue que existía una correlación significativa entre las dos variables, se determinó también la relación entre la motivación laboral y las dimensiones de la satisfacción laboral. Como resultado general obtuvieron un 62.5% de profesionales con un nivel de motivación media y el 70.8% con un nivel de satisfacción media.⁷

Covinos Siles J. (2017) Tesis Maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Perú. En su investigación sobre la contribución de la motivación en

la satisfacción laboral en trabajadores un hospital militar buscó determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de salud, y también como es que influye dicha motivación en la satisfacción laboral en los servidores de salud. Conto con una población representativa de 145 personas, aplicando una técnica de entrevista y cuestionario; y obtuvo como resultado que el nivel de motivación moderado es el que presentó un mayor porcentaje, y siendo más alto en los profesionales de odontología, obstetricia, administrativos y médicos, la motivación se presentó en su rango más alto en lo más jóvenes y hubo mayor motivación en el personal militar. El nivel de satisfacción que más representativo fue es el nivel alto, y se presentó también en los trabajadores más jóvenes, los profesionales de salud que presentaron mayor satisfacción fueron los técnicos de laboratorio, psicólogos, médicos, técnicas de enfermería, odontólogos y enfermeras en el respectivo orden; resultando finalmente una relación significativa entre el nivel de motivación y la satisfacción.⁸

Murrieta Lozano R., (2016) Tesis Maestría, Universidad de Huánuco, Perú. Desarrolló un estudio acerca de la motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del área de emergencia, su estudio fue de tipo observacional, prospectivo y de corte transversal con diseño correlacional. La población de estudio fueron todos los profesionales de salud que laboraban en el área de emergencia del hospital, resultando una población de 50 profesionales de salud. Como resultado obtuvieron que el 50% de los profesionales que laboran en el área de emergencia tuvieron un nivel de motivación bajo; el 48% un nivel de motivación moderado y solo un 2% resulto tener un nivel de motivación alto. El 76% de los profesionales de salud que laboraban en el área de emergencia obtuvieron un nivel de insatisfacción moderado; el 18% presentó en sus labores insatisfacción y solo un 6% obtuvo una satisfacción laboral.⁹

1.2.3. A Nivel Local

Fanarraga Ronceros Y. (2017) Tesis Pregrado, Universidad Privada San Juan Bautista, Perú. En su estudio de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Aplicó un método de investigación de tipo cuantitativo, descriptivo y corte transversal, utilizando una muestra para el estudio de 50 enfermeras, como técnica de recolección de datos aplicó la encuesta. Según sus resultados la satisfacción laboral del personal de salud de enfermería fue de nivel medio, según las dimensiones de condiciones físicas y/o confort obtuvo un porcentaje del 38%; en cuanto a la dimensión de beneficios laborales y/o remunerativos obtuvieron un porcentaje del 56%; en la dimensión de políticas administrativas obtuvieron el nivel de satisfacción más alto con un porcentaje del 86%; con respecto a las relaciones sociales obtuvieron un 58% de satisfacción; en la dimensión acerca del desarrollo personal obtuvieron un porcentaje del 66%; en la dimensión del desempeño de tareas obtuvieron un nivel de motivación medio con un porcentaje del 48% y relación con la autoridad con un 44%; encontrando de manera general un 60% de satisfacción laboral a nivel medio en los servidores de salud enfermería.¹⁰

Casavilca Ruiz M., (2016) Tesis Pregrado, Universidad Privada San Juan Bautista, Perú. en su investigación describió el nivel de motivación y las demostraciones de la desmotivación del profesional de enfermería su investigación fue de tipo descriptivo, transversal y cuantitativo, con una muestra de 27 servidores de la salud del área de enfermería, como técnica de recolección de datos empleo la encuesta. Hallaron en sus resultados según la frecuencia en edad que el 41% de los servidores de salud tienen más de 50 años, el 89% son de género femenino, el 63% tenían estudios de post grado en especialidad, además el 63% contaban con más de 10 años de experiencia, el 25% trabajaba en el área de neonatología y el 45% de personal de enfermería era de estado civil solteras y casadas respectivamente. En los resultados sobre el nivel de motivación los servidores de salud se encontraban medianamente motivados con un 44%, y

desmotivados en un 37%, con un nivel de motivación alta se presentó el 19% de servidores de salud. Dentro de las demostraciones de desmotivación según el aspecto personal, el 30% del personal de enfermería se niega a realizar ejercicios, el 22% evita la recreación o pide el día libre en el trabajo; según la dimensión laboral, el 59% del personal de enfermería cuando se encuentra desmotivado anhela salir más rápido del trabajo, el 44% prefiere alejarse de los compañeros de trabajo. Se concluye entonces que los servidores de salud del área de enfermería se encuentran medianamente motivados y las demostraciones de desmotivación más representativa es a nivel laboral. Concluyeron en que los profesionales de enfermería se encuentran parcialmente motivados y las manifestaciones de desmotivación que predominan, son las del aspecto laboral.¹¹

Castro M, Mesías M. (2015) Tesis Maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Perú. En su investigación sobre la motivación y satisfacción laboral en el personal de salud tuvo como objetivo decretar la motivación y satisfacción laboral en el personal de salud de un centro quirúrgico. Para la toma de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando un cuestionario para cada variable la población de estudio estuvo conformada en un número de 30 servidores de salud. Los resultados de la investigación con respecto al nivel de motivación según las dimensiones de variedad de tareas alcanzo un porcentaje del 67%, para la dimensión identidad laboral un 73%, el equivalente a la importancia de la tarea obtuvo un 66,67% de motivación, y por ultimo las dimensiones de realización de las tareas y retroalimentación obtuvieron un porcentaje de 63% y 70% respectivamente; la variable satisfacción en las dimensiones: condiciones físicas y relaciones sociales, obtuvieron un porcentaje del 63% y 47% en ese orden; sin embargo, en las dimensiones beneficios laborales, políticas administrativas y desarrollo personal el nivel de satisfacción fue medio con un 43%; 50% y 40% del porcentaje obtenido.¹²

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación

La motivación es considerada como una sensación formada por todos los agentes calificados para generar, conservar y orientar la conducta de la persona hacia una meta; también es definida como el estímulo que conduce a un individuo a seleccionar y ejecutar una acción entre las diversas alternativas que se presentan en una determinada situación. Por lo tanto, la motivación está relacionada con el aliento que genera la eficiencia al esfuerzo masivo orientado a conseguir las metas y/o objetivos del individuo.

1.3.2. Motivación Laboral

La motivación laboral es la habilidad que tienen los organismos para perseverar la actitud e incentivo optimista de sus empleados en relación con los quehaceres y funciones que realizan para proceder con los objetivos trazados en relación con el trabajo.

El éxito de todo organismo es conseguir que sus servidores sientan que las metas propuestas se asocien con sus propias metas personales, capaces de lograr complacer todos sus requerimientos y llenar sus expectativas. Sin embargo, se debe saber que el termino de motivación es complejo y varia con cada individuo, circunstancias y factores socioculturales.

Según *Ajello 2003* describe que la motivación es un estímulo que debe ser considerado como como el argumento que propone el desarrollo de las actividades que son valiosas para el individuo y de las que forma parte. La motivación debe ser definida como la aptitud optimista para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma.¹³

1.3.3. Clasificación de la Motivación

La clasificación de la motivación define dos tipos que son:

➤ **Motivación Interna**

Motivación interna o llamada también como motivación intrínseca; Se origina de la satisfacción que se presenta al llevar a cabo cualquier labor; Por lo tanto se considera que, un individuo internamente motivada no va a percibir las frustraciones como propios, sino como una manera de aprender y mejorar, ya que su motivación se manifiesta en el camino que ha experimentado al desarrollar la labor, y no esperando algún tipo de ganancia de esa realización. En la motivación interna no se necesita de ningún beneficio, ni componente de distinción o premio externo, hay una motivación espontánea, que resulta de nuestra propia voluntad o deseo.

Este tipo de motivación está relacionada al goce, la experimentación, a lo inesperado, etc. Va a existir una mejor motivación si desarrollamos una igualdad entre el comportamiento y las metas personales al efectuar nuestras labores. Esta motivación es la que mejor se desempeña por que se valen únicamente del mismo individuo y su anhelo o deseo de hacer las cosas bien.

➤ **Motivación Externa**

La motivación externa o llamada también motivación extrínseca. Es el tipo de motivación que está relacionado siempre a la obtención de algún beneficio o recompensa tras la acción realizada; La motivación externa se manifiesta cuando se aviva el interés del individuo a través retribuciones externas, como por ejemplo: retribuciones económicas, días libres, ascensos, etc. La motivación externa también manifiesta características en los individuos que los obligan a realizar acciones solo impulsados por el beneficio que se va a obtener, con el único fin de obtener recompensas o algún tipo de remuneración y no motivados por el deseo de realizar dicha acción. Podemos concluir en

que la motivación externa está estrechamente relacionada con todo lo exterior que se puede obtener a diferencia de la motivación interna que parte del deseo del mismo individuo a la realización personal.¹³

1.3.4. Teorías de la Motivación

Al momento de definir la motivación se han elaborado diferentes rumbos sobre ella; una de las teorías más representativas sobre la motivación es la Teoría de Maslow, en 1943 Maslow propone su “Teoría de la Jerarquía de las Necesidades Humanas”; propone una jerarquía de necesidades y circunstancias que motivan a todos los individuos; esta jerarquía describe cinco dimensiones de necesidades de forma creciente de jerarquía de acuerdo con su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Estas categorías son: fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de auto-realización.¹⁴

➤ **Necesidades Fisiológicas**

Define las necesidades básicas esenciales para la supervivencia del individuo, y dentro de este conjunto se manifiesta la necesidad de respirar, comer, dormir, tomar agua, etc. Estas necesidades se consideran de prioridad para el ser humano y se encuentran estrechamente relacionada con la supervivencia.

➤ **Necesidades de Seguridad**

Esta necesidad está orientada a la seguridad del individuo, a la estabilidad personal y la protección de la persona. Como por ejemplo; la seguridad física, de salud, familiar, seguridad en los recursos económicos, etc.

➤ **Necesidades de Pertenencia**

La necesidad de pertenencia se da cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad están realizadas. esta necesidad se manifiesta cuando los individuos buscan sobreponerse a los sentimientos de abandono o desamparo y sentir la necesidad de

compañía del ser humano, se da cuando busca la necesidad de tener una amistad, afecto, amor, una familia, etc.

➤ **Necesidad de Estima**

Están relacionadas a la autoestima del individuo del logro y del ego personal, al sentirse satisfechos con esta necesidad las personas logran la sensación de estar seguros de sí misma y sentirse apreciado dentro de una comunidad.

➤ **Necesidad de Auto - Realización**

Enfocada en el seguimiento de un cometido o una tarea en la vida, con esta necesidad el individuo busca explotar su aptitud personal a través de una labor.

1.3.5. Teoría según Hackman and Oldham.

Según *Hackman y Oldham, 1980* identifica cinco dimensiones de la motivación laboral:¹⁵

➤ **Variedad de la tarea:** Relacionado a la diversidad de competencias que se desempeñan en la ocupación, Los servidores de salud manifiestan que los trabajos con diversas actividades requieren mayor destreza y por lo tanto les permite desarrollar más habilidades.¹⁵

➤ **Autonomía para la realización de la tarea:** Relacionado con la libertad en la toma de decisiones. Muy relacionada con la responsabilidad en el proceso de trabajo, oportunidad de emplear la discreción, así como la independencia para desarrollar las labores.¹⁵

- **Identidad de tareas:** Relacionado al compromiso en el trabajo, a la realización de una tarea de principio a fin con un resultado evidente e identificable.¹⁵
- **Importancia de la tarea:** Grado en el que desempeño de la labor afecta en otras personas, en esta dimensión se tiene en cuenta el bienestar de las personas, identificar si las actividades no afectan a los clientes.¹⁵
- **Retroalimentación sobre el desempeño:** Relacionado al nivel en que al capital humano se le brinda acerca de la eficacia de su rendimiento y del desempeño de sus funciones.¹⁵

1.3.6. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se define como la sensación o emoción positiva y la disposición que admite una persona frente a su empleo y que está reflejado en sus acciones y objetivos. Si el individuo se encuentra satisfecho con su trabajo actuará adecuadamente ante las adversidades y exigencias que este represente.

1.3.7. Características determinantes de la satisfacción laboral

De acuerdo con los estudios y conocimientos acumulados (*Robbins, 1998*) considera que los determinantes primordiales que definen la satisfacción laboral son:¹⁶

- **Reto del trabajo:** Relacionado a las habilidades en el trabajo de manera que les genere placer y satisfacción debido a la libertad e independencia que ofrezca su trabajo; se debe considerar que el reto no debe ser demasiado exhaustivo y grande ya que por el contrario generaría frustración y sobrecarga laboral.

- **Sistema de recompensas justas:** Relacionado con los incentivos, gratificaciones y sueldos que se obtienen en el ámbito laboral, este debe ser catalogado como justo y estar acorde a sus expectativas.
- **Condiciones favorables de trabajo:** Relacionado con la comodidad, seguridad, con las condiciones de trabajo en general.
- **Colegas que brinden apoyo:** Relacionado a la interacción social, trabajo en equipo, compañerismo, etc.

Más tarde, Palma (1999) describió siete dimensiones denominada Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo, detallados a continuación:¹⁷

- **Condiciones Físicas y/o Materiales:** Relacionado a los insumos o la infraestructura o equipamiento donde se desempeña la acción diaria de trabajo.¹⁷
- **Beneficios Laborales y/o Remunerativos:** Nivel de agrado ligado con el sueldo económico ordinario, adicional o incentivos por la función que se ejerce.¹⁷
- **Políticas Administrativas:** Relacionado al acuerdo frente a las normas institucionales que los rigen y dirigidas a regular las actividades laborales y relacionada estrechamente con el servidor.¹⁷
- **Relaciones Sociales:** Nivel de satisfacción ante la relación con otros individuos que se encuentren en el mismo organismo con los cuales comparten las labores y funciones diarias en el trabajo.¹⁷

- **Desarrollo Personal:** Relacionada a la oportunidad que tiene el servidor de desempeñar y mejorar sus destrezas y/o habilidades en la realización de sus labores.¹⁷
- **Desempeño de Tareas:** Estrechamente relacionado al rendimiento laboral, es la valoración que obtiene el trabajador sobre las metas que contribuyen en su organización.¹⁷
- **Relación con la Autoridad:** Relacionado a la consideración evaluativa que el servidor determina de su relación con el jefe inmediato y respecto a sus actividades diarias.¹⁷

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es relación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Conveniencia

La presente investigación se fundamentó en el hecho de que en el campo de la salud es importante la motivación y satisfacción de los servidores de salud, ya que guarda relación con la productividad y desempeño de sus funciones. El ambiente, las malas condiciones laborales y de infraestructura, etc. Representan un problema de preocupación por ser personal de salud que rinde menos, genera menos productividad y desempeño; Esto repercute también en la calidad de servicios que estos brindan a sus pacientes. Por lo cual se hace imperativo realizar la ejecución de la presente investigación, con el propósito de generar reflexión sobre el conocimiento existente del área investigada.

1.5.2. Relevancia Social

El presente trabajo de investigación constituye un aporte al debate acerca de la motivación en relación y con la satisfacción laboral en los servidores de salud con el propósito de generar reflexión sobre el ambiente de trabajo en el que se desempeñan los trabajadores y que a su vez se refleja en la calidad de atención que brindan a los usuarios; y ya que diversos estudios obtienen resultados heterogéneos acerca del tema amerita que se realice la presente investigación.

1.5.3. Implicancias Practicas

La satisfacción del usuario es un tema de prioridad en establecimientos y sectores que brindan atención a clientes y a vez contar con servidores que se sientan motivados y comprometidos con su institución; por lo tanto se justifica la realización de la presente investigación por cuanto se considera que los resultados serán relevantes para que se pueda aplicar medidas que logre optimizar la motivación y satisfacción laboral en los servidores de salud la cual permita mejoras con la productividad, rendimiento y calidad de los servicios.

1.5.4. Valor Teórico

La presente investigación científica aportará a los servidores de salud conocimiento de la realidad en la que se encuentran con respecto a las dos variables. De igual forma esta investigación podrá servir en fortalecer una teoría respecto al papel importante que tienen la satisfacción laboral de los servidores de salud y su motivación con respecto a la producción.

1.5.5. Unidad Metodológica

Los instrumentos utilizados en esta investigación científica poseen validez respaldada por expertos, los que se utilizaron para la recolección de datos para medir la motivación y satisfacción laboral la cual será sometida a análisis estadísticos. El instrumento de recolección de datos podrá ser adoptado para otros investigadores para contribuir en la relación y definición de las variables.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Ho: No existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

1.6.2. Hipótesis Específica

Hipótesis Específica 1:

Existe relación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Hipótesis Específica 2:

Existe relación entre la dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Hipótesis Específica 3:

Existe relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Hipótesis Específica 4:

Existe relación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Hipótesis Específica 5:

Existe relación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

1.7. Objetivos de la Investigación

1.7.1. Objetivo General

Establecer la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.
- Determinar la relación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

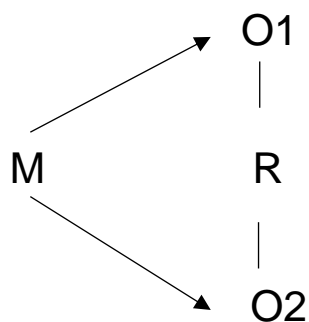
METODO

2.1. Diseño de la Investigación

Descriptivo correlacional, No experimental.

Según la manipulación de la variable: *Observacional*; La observación del es ajeno a la participación del investigador (no se manipula variables). Según la fuente de toma de datos: *Prospectivo*; la información se obtiene directamente de la fuente y tomados por el propio investigador. Según el número de mediciones: *Transversal*; Toda la población será medidos en una sola ocasión. Según el número de variables a analizar: *Analítica*; las variables a estudiar son dos o más, y con la finalidad de buscar asociación

El diagrama para un diseño correlacional es:



Donde:

M : Muestra del Puesto de Salud Fonavi IV.

O1 : Medición de la variable Motivación

R : Relación entre variable 1 y variable 2

O2 : Medición de la Satisfacción Laboral

2.2. Operacionalización de las Variables

TITULO: MOTIVACION EN RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DE LOS SERVIDORES DE SALUD DEL PUESTO DE SALUD FONAVI IV, JUNIO 2018.

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA
MOTIVACIÓN	La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar los objetivos y metas condicionado por la necesidad de satisfacer las necesidades individuales	Se aplicó un cuestionario de tipo Likert con 22 ítems, la cual medirá la motivación que presenta los servidores de salud de dicho establecimiento.	✓ Variedad de la tarea (1 – 5)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades. ✓ Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo. ✓ El trabajo es bastante simple y repetitivo. ✓ Mi trabajo implica un número de tareas diferentes. ✓ Las demandas de mi trabajo son altamente rutinarias y predecibles. 	Ordinal
			✓ Identidad con la tarea (6 – 9)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables. ✓ Realizo contribuciones insignificantes al servicio o producto final. ✓ Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno. ✓ Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo. 	Ordinal
			✓ Importancia de la tarea (10 – 13)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lo que realizo afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras importantes. ✓ Lo que realizo es de mínimas consecuencia para los pacientes. ✓ Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital. ✓ Muchas personas se ven afectadas por el trabajo que realizo. 	Ordinal

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autonomía para la realización de la tarea (14 – 17) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tengo la completa responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo. ✓ Tengo muy poca libertad de decidir como el trabajo se puede realizar. ✓ Mi trabajo no me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones. ✓ Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor. 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Retroalimentación sobre el desempeño (18 – 22) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando. ✓ El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando. ✓ Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo. ✓ Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estamos haciendo. ✓ Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada. 	Ordinal

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral se define como la percepción favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su labor o establecimiento las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.	Se aplicó un cuestionario de tipo Likert con 35 ítems, la cual medirá la Satisfacción laboral que presenta los servidores de salud del establecimiento.	✓ Condiciones físicas y/o Materiales (1 – 5)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. ✓ El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc.) ✓ La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. ✓ En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente. ✓ Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles). 	Ordinal
			✓ Beneficios laborales remunerativos (6 – 8)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Me siento mal con lo que gano. ✓ Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. ✓ Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. 	Ordinal
			✓ Políticas administrativas (9 - 13)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Siento que doy más de lo que recibo de la institución. ✓ La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. ✓ Me disgusta mi horario. ✓ El horario de trabajo me resulta incómodo. ✓ El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido. 	Ordinal
			✓ Relaciones sociales (14 – 17)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. ✓ Me agrada trabajar con mis compañeros. ✓ Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. 	Ordinal

				<ul style="list-style-type: none"> ✓ La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. 	
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo personal (18 – 23) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. ✓ Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. ✓ Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. ✓ Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo ✓ Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente. ✓ Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desempeño de tareas (24 – 29) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. ✓ Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. ✓ Me siento realmente útil con la labor que realizo. ✓ Mi trabajo me aburre. ✓ Me siento complacido(a) con la actividad que realizo. ✓ Me gusta el trabajo que realizo. 	Ordinal

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Relación con la autoridad (30 – 35) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Es grata la disposición de mi jefe cuando les piden alguna consulta sobre mi trabajo. ✓ Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo. ✓ Mi jefe es comprensivo. ✓ La relación que tengo con mis superiores es cordial. ✓ No me siento a gusto con mi jefe. ✓ Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo. 	Ordinal
VARIABLE DE INTERVINIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA
ÁREA DE SERVICIO	Estructuras físicas y funcionales que permiten el desarrollo de una atención primaria de salud.	Área en la que se desempeña al momento de realizarse la encuesta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Características Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asistencial ✓ Administrativo 	Ordinal
TIEMPO EN LA INSTITUCION	Cantidad de años empleados en un trabajo.	Expresados en los años laborando en el establecimiento al momento de la encuesta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Características Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ < 10 años ✓ > 10 años 	Ordinal
EDAD	Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento.	Años de vida que presenta al momento de la encuesta	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Edad Cronológica 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 18 a 30 ✓ 31 a 50 ✓ 51 a 70 	Ordinal

GENERO	Conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer	Genero Gramatical propio del hombre y de la mujer	✓ Características Sociales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Masculino ✓ Femenino 	Nominal
CONDICION LABORAL	Relacionada al estado del entorno laboral (condiciones legales, económicas y morales)	Característica contrato de trabajo que le genera recursos económicos	✓ Características Sociales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombrada ✓ Contratada ✓ Serums 	Nominal

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La población universo estuvo constituida por todos los servidores de salud Asistencial y Administrativo de 18 a 70 años que contaban con más de tres meses laborando en el puesto de salud Fonavi IV de Ica, en el mes de junio 2018.

➤ Criterios de Inclusión

- Servidores de salud que laboren en el puesto de salud Fonavi IV, Ica por un periodo mayor a 3 meses.
- Servidores de salud que acepten pertenecer al estudio de investigación.
- Servidores de salud: Profesionales y Técnicos.

➤ Criterios de Exclusión

- Internos de Medicina
- Internos de enfermería
- Internos de Obstetricia
- Personal de limpieza
- Servidores de salud que se nieguen a participar del estudio

2.3.2. Muestra

No se aplicó algoritmos matemáticos por cuanto se realizó un muestreo de tipo censal; ya que la muestra se compone por toda la población de estudio que labora en el puesto de salud Fonavi IV en el periodo de junio 2018. La Selección de los miembros de la muestra es No probabilístico intencionado al criterio del investigador; resultando finalmente en 38 servidores de salud de dicho establecimiento.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica

Se aplicó la técnica de encuesta para la medición de las variables de motivación y satisfacción laboral. Se eligió la encuesta por ser una técnica de investigación diseñados para obtener una respuesta específica.

2.4.2. Instrumento

En primer lugar, para la medición de la variable motivación se utilizó un cuestionario Adaptado de ***Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham*** que consta de 22 Ítems de escala Likert y con alternativas debidamente cuantificadas. Nunca (1), Pocas veces (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5); Del mismo modo para la variable Satisfacción laboral se utilizó la escala de ***Sonia Palma Carrillo*** de tipo Likert modificado que consta de 35 ítems con alternativas cuantificadas. Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5). Encuestas aplicadas de *Vásquez (2017)*

Para la recolección de datos se procedió al trámite administrativo para la obtención de la autorización al ingreso del Puesto de salud Fonavi IV; se les explicó verbalmente en qué consiste la investigación a cada servidor de salud, y posteriormente los servidores de salud que reunían las condiciones para participar en la investigación fueron evaluados en sus ambientes.

2.5. Métodos de análisis de Datos

Se procedió en primera instancia a la recolección de datos según la secuencia lógica de ordenar, clasificar, codificar y tabular los datos; La información recolectada se ingresó en una base de datos de IBM SPSS Statistics versión 25, para la creación de gráficos se recurrió a Microsoft office Excel; se exportaron datos del visor de resultados del SPSS al programa Microsoft Word para la construcción de las tablas bajo los principios exigidos por la redacción científica estilo Vancouver.

Se realizó las correlaciones entre las variables estudiadas, motivación y satisfacción laboral, mediante el Coeficiente de correlación de Spearman

2.6. Consideraciones éticas

El presente trabajo de investigación no tuvo implicancias éticas debido a que los participantes del estudio no se vieron comprometidos de manera física. El cuestionario realizado a los participantes no significó ningún riesgo para la confidencialidad del servidor de salud ya que se mantuvo en anonimato los datos recolectados, los cuales fueron de uso exclusivo para la investigación. Por otro lado, se procedió al trámite administrativo para la obtención de la autorización al ingreso al puesto de salud Fonavi IV; Se les explicaron verbalmente a los servidores de salud en qué consiste la investigación con el propósito de obtener la aceptación verbal que garantice la participación voluntaria en la investigación.

RESULTADOS

1. Estadística descriptiva: Los datos se presentan en las siguientes tablas:

DATOS GENERALES

Tabla 06: Frecuencia del nivel de motivación de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Nivel de motivación de los servidores de Salud		
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	18,4
Medio	23	60,5
Bajo	8	21,1
Total	38	100

De acuerdo con la tabla 06 el nivel de motivación el 60,5% de los servidores de salud manifestaron estar medianamente motivados, el 21,1% de los servidores manifestaron tener un nivel de motivación baja y no muy distante el 18,4% manifestaron tener un nivel de motivación alta. En cuanto a los servidores de salud que presentan motivación alta (6) pertenecen al área asistencial y (1) administrativo. se identificó también que el nivel de motivación más alta pertenece a servidores que presentan menos de 10 años de servicio (4), cabe resaltar que el nivel de motivación baja se presenta por igual en el tiempo de servicio (4). Además de evidenciar que los servidores de salud con edades entre 31 a 50 años presentan un nivel de motivación alto (4), seguido de una motivación media (13), según el género los servidores de salud de género masculino presentan un nivel de motivación alto (3), no muy distante del género femenino con (3), según la condición laboral los servidores de salud nombrados presentan un nivel de motivación alto (4) y medio (10) respectivamente a diferencia de los servidores contratados y Serums, esto posiblemente debido a que los servidores nombrados gozan de mayores beneficios sociales y remunerativos.

Tabla 07: Frecuencia del nivel de motivación según dimensiones de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Motivacion según Dimensiones										
	Variedad		Identidad		Importancia		Autonomía		Retroalimentación	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	5	13,2	0	0	4	10,5	3	7,9	9	23,7
Medio	27	71,1	33	86,8	17	44,7	29	76,3	21	55,3
Bajo	6	15,8	5	13	17	44,7	6	15,8	8	21,1
Total	38	100	38	100	38	100	38	100	38	100

De acuerdo con la tabla 07, según las dimensiones de la motivación, se observa que en la dimensión variedad de la tarea, relacionada con la diversidad de competencias que se desempeñan en la ocupación laboral existe un nivel de motivación medio predominante con 71,1 % (27), seguido de un nivel de motivación bajo con 15,8% (6) y un nivel de motivación alto con el 13,2% (5).

Según la dimensión Identidad con la tarea, relacionada al compromiso con el trabajo se observa que el 86,8% (33) tiene un nivel medio, y el 13% (5) un nivel de motivación bajo, no se registraron niveles de motivación alto por los servidores de salud.

Según la dimensión importancia con la tarea se observa que el 10,5% (4) presenta un nivel de motivación alto, mientras que con un 44,7% (17) obtuvieron un nivel medio y bajo respectivamente.

Según la dimensión autonomía para la realización de la tarea el 7,9% (3) obtuvo un nivel de motivación alto, el 76,3% (29) un nivel medio y el 15,8% (6) un nivel bajo.

Y por último según la dimensión retroalimentación el 23,7% (9) obtuvo un nivel de motivación alto, el 55,3% (21) un nivel medio y el 21,1% (8) un nivel bajo.

Tabla 08: Frecuencia del nivel de satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Nivel de satisfacción laboral de los servidores de Salud		
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	9	23,7
Medio	22	57,9
Bajo	7	18,4
Total	38	100

La tabla 08 relacionada al nivel de satisfacción laboral de los servidores de salud nos muestra que el 57,9% de servidores presenta un nivel de satisfacción medio, seguido del 23,7% que presenta una satisfacción alta y por último no muy distante los servidores de salud con una satisfacción laboral baja 18,4%.

Relacionado al área de trabajo se evidencia que el nivel de satisfacción más alta lo presentan los servidores de salud del área asistencial, también servidores de salud que cuentan con menos de 10 años de servicio se evidencia mayor satisfacción, posiblemente debido a que los servidores jóvenes desean obtener mayor desarrollo profesional y así mejorar su desempeño.

También presentan una satisfacción alta los servidores de salud de 31 a 50 años, de género femenino y de condición laboral nombrado.

Tabla 09: Frecuencia del nivel de satisfacción laboral según dimensiones de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Satisfacción Laboral según Dimensiones														
Condiciones F		Beneficios		Políticas A.		Relaciones S.		Desarrollo.		Desempeño		Relación A.		
N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Alto	23	60,5	12	31,6	15	39,5	1	2,6	14	36,8	3	7,9	6	15,8
Medio	13	34,2	25	65,8	17	44,7	35	92,1	19	50	28	73,7	23	60,5
Bajo	2	5,3	1	2,6	6	15,8	2	5,3	5	13,2	7	18,4	9	23,7
Total	38	100	38	100	38	100	38	100	38	100	38	100	38	100

De acuerdo con la tabla 09, relacionada a la satisfacción laboral según dimensiones, se observa que, la dimensión condiciones físicas muestra un nivel de satisfacción alto con el 60,5% (23), nivel medio con 34,2% (13) y un nivel bajo con 5,3% (2); según la dimensión beneficios laborales, relacionado a la remuneración que perciben los servidores de salud, el 31,6% (12) de los servidores presenta un nivel de satisfacción alto, el 65,8 (25) un nivel medio y el 2,6 (1) un nivel de satisfacción bajo; según la dimensión políticas administrativas, el 39,5% (15) presenta un nivel alto, el 44,7% (17) un nivel medio y el 15,8% un nivel bajo; de acuerdo con la dimensión relaciones sociales el 92,1% (35) presenta un nivel de satisfacción medio, el 2,6% (1) un nivel alto y el 5,3% (2) un nivel de satisfacción bajo; según la dimensión desarrollo personal el 50% (19) lo calificaron como satisfacción medio, el 36,8% (14) con un nivel alto y el 13,2% (5) con un nivel bajo; según la dimensión desempeño de tareas, relacionada a las funciones que realizan en sus áreas, se observa que el 73,7% (28) tiene un nivel de satisfacción medio, seguido el 18,4% (7) un nivel bajo y por ultimo con un 7,9% (3) un nivel alto; según la dimensión de relación con las autoridades, el 60,5% (23) manifestó tener un nivel de satisfacción medio, el 23,7% (9) un nivel de satisfacción bajo y el 15,8% (6) un nivel alto.

2. Contrastación y convalidación de la hipótesis

Hipótesis General

Hi: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Ho: No existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Tabla 10: Determinación de la correlación de la Motivación y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi VI. junio 2018.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de Correlación	,567**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	38

Los resultados obtenidos en la tabla 10 acerca de las variables motivación y satisfacción laboral, nos demuestra que con un $p= 0,000$ menor a $<0,005$, se procede a rechazar la hipótesis nula, y validar la hipótesis alterna que nos indica que existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, según el coeficiente de correlación de Spearman con (0,567**), nos indica que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables.

✚ Hipótesis Específica 1

Existe relación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

a. Hipótesis Estadística:

Ho: No existe relación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral los servidores de salud.

Hi: Existe relación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral los servidores de salud.

Tabla 11: Determinación de la correlación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV. junio 2018.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Variedad de la tarea	Coeficiente de Correlación	,163
		Sig. (bilateral)	,329
		N	38

Según la tabla 11 relacionada a la correlación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral se observa que con un $p= 0,329 >0,005$, se confirma la hipótesis nula la cual indica que no existe relación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV.

Según el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión variedad de la tarea y la variable satisfacción laboral es de (0,163) que indica una correlación positiva muy baja.

✚ Hipótesis Específica 2

Existe relación entre la dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

a. Hipótesis Estadística:

Ho: No existe relación entre la dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud.

Hi: Existe relación entre la dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud.

Tabla 12: Determinación de la correlación entre la dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV. junio 2018.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Identidad con la tarea	Coeficiente de Correlación	,263
		Sig. (bilateral)	,110
		N	38

La tabla 12 nos demuestra un coeficiente de correlación de Spearman de (0,263), que nos indica que existe una correlación positiva baja entre la dimensión identidad con la tarea y la variable satisfacción laboral.

Con un nivel de significancia de $p=0,110$ mayor a 0,005, se rechaza la hipótesis alterna dando como válida la hipótesis nula que nos indica que no existe relación entre la identidad con la tarea y la satisfacción laboral de servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV.

✚ Hipótesis Específica 3

Existe relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

a. Hipótesis Estadística:

Ho: No existe relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud.

Hi: Existe relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud.

Tabla 13: Determinación de la correlación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV. junio 2018.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Importancia de la tarea	Coefficiente de Correlación	,197
		Sig. (bilateral)	,236
		N	38

Como se observa en la tabla 13 el nivel de significancia es de $p= 0,236$ mayor a 0,005, por lo tanto se procede a validar la hipótesis nula que indica que no existe relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud.

Del mismo modo se aprecia que el nivel de correlación de Spearman es (0,197) lo que indica una correlación positiva muy baja entre la dimensión importancia de la tarea y la variable satisfacción laboral.

✚ Hipótesis Específica 4

Existe relación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

a. Hipótesis Estadística:

Ho: No existe relación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud.

Hi: Existe relación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud.

Tabla 14: Determinación de la correlación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV. junio 2018.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Autonomía para la tarea	Coefficiente de Correlación	,210
		Sig. (bilateral)	,206
		N	38

Según la tabla 14 relacionada a la correlación entre la dimensión Autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral, se observa que con un $p= 0,210$ mayor a $0,005$ se confirma la hipótesis nula que nos indica que no existe relación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud.

Según el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la variable satisfacción laboral indica una correlación positiva baja con $(0,206)$

✚ Hipótesis Específica 5

Existe relación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

a. Hipótesis Estadística:

Ho: No existe relación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral de los servidores de salud.

Hi: Existe relación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral de los servidores de salud.

Tabla 15: Determinación de la correlación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV. junio 2018.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Retroalimentación	Coefficiente de Correlación	,487**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	38

Los resultados obtenidos en la tabla 15 nos demuestra que con un $p= 0,002$ menor a 0,005, se procede a rechazar la hipótesis nula, y validar la hipótesis alterna que nos indica que existe relación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral en los servidores de salud.

según el coeficiente de correlación de Spearman con (0,487**) existe una correlación positiva moderada entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la variable satisfacción laboral.

DISCUSION

Como objetivo principal de la investigación se planteó establecer la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

La motivación laboral busca lograr que el servidor se comprometa con su institución y rinda al 100%, para lo cual debe tener un motivo que lo lleve a la acción; como sentirse bien remunerado, cordial relación con sus compañeros y jefe inmediato, lograr un desarrollo personal, etc. La motivación laboral en el área de la salud cobra bastante atención ya que se ve reflejada en la calidad de la prestación de servicios, también se sabe que la motivación laboral va relacionada a la satisfacción laboral, estudios recientes muestran que los servidores que se sienten satisfechos con su trabajo, no solo se esfuerzan más en realizar su trabajo, sino que también trabajan con mayor desempeño y de forma más inteligente.

Diversos estudios relacionados al tema han demostrado la relación entre la motivación y la satisfacción laboral; un estudio de *Vásquez (2017)* acerca de motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico, determinó la asociación con un nivel de significancia de ($p = 0,04$).⁷

Según la motivación (tabla 06) el 60,5% de servidores de salud presenta un nivel de motivación medio, muy distante se presenta un nivel de motivación laboral alta con 18,4% y un nivel de motivación bajo con 21,1%; nuestros resultados difieren con los hallados por *Covinos (2017)* en su estudio influencia de la motivación en la satisfacción laboral en los trabajadores del hospital militar regional de Arequipa, en la que halló que la motivación de los trabajadores era en un 82,7% de nivel medio, seguida de un nivel alto con 14,4% y seguido de un nivel bajo con 3,4%.⁸

Según la satisfacción laboral de los servidores de salud (tabla 08), se observa que el 57,9% presenta una satisfacción media, seguida de un nivel de satisfacción alto y bajo con 23,7 y 18,4% respectivamente; nuestros resultados coinciden con los de *Contreras (2013)* en los que obtuvo como resultado de estudio que el 58% presentaba una satisfacción media, el 31% un nivel alto y el 11% de la población de estudio un nivel de satisfacción bajo.⁶

Nuestro objetivo general acerca de la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV (tabla 10), obtuvo como resultado que con un ($p = 0,000$) existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV; y un coeficiente de correlación de Spearman positiva moderada entre ambas variables ($0,567^{**}$); nuestros resultados coinciden con los de *Murrieta (2016)* en su estudio sobre la motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia en los que con un nivel de significancia de ($p = 0,009$) afirma que existe relación entre la motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud.⁹

en cuanto a la correlación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral los servidores de salud (tabla 11), se halló que no existe relación con un nivel de significancia de ($p = 0,329$) y un coeficiente de correlación de Spearman ($0,163$) positiva muy baja, nuestros resultados difieren con los hallados por *Álvarez y cols. (2016)* en su estudio sobre el diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria, en los que halló como "estado deseado" para el estudio, alcanzar un índice de satisfacción laboral de $R = 0,78789$ y $\text{Chi}^2 = 80,47975\%$ ($0,75$), en la cual se encuentra variedad de habilidades.²⁶

Según la correlación entre la dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud (tabla 12), se identificó que con un nivel de significancia de ($p = 0,110$) no existe relación entre la identidad con la tarea y la satisfacción laboral de servidores de salud y un coeficiente de correlación de Spearman ($0,263$) positiva baja; nuestros resultados difieren con los de *Contreras (2013)*, en los que con un ($p = 0,000$) halló una correlación con la dimensión competencia profesional.⁶

En cuanto a la correlación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud (tabla 13) se encontró que con un nivel de significancia de ($p = 0,236$), no existe relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud y una correlación de Spearman ($0,197$) positiva muy baja; nuestros resultados difieren con los hallados por *Álvarez y cols. (2016)* en su estudio sobre el diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria, en los que halló

como "estado deseado" para el estudio, alcanzar un índice de satisfacción laboral de $R= 0,78789$ y $\text{Chi}^2= 80,479$ 75 % (0,75), en la cual se encuentra la significación de la tarea.²⁶

En cuanto a la correlación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud (tabla 14) que con un nivel de significancia de ($p= 0,210$) nos indica que no existe relación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud y una correlación de Spearman positiva baja con (0,206); nuestros resultados difieren con los de Contreras (2013), en las que con ($p=0,000$), halló una correlación con la dimensión promoción profesional.⁶

En cuanto a la correlación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral de los servidores de salud (tabla 15), se halló que con un nivel de significancia de ($p=0,002$), existe relación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral en los servidores de salud y una correlación de Spearman (0,487**) positiva moderada; nuestros resultados coinciden con los hallados por Álvarez y cols. (2016) en su estudio sobre el diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria, en los que halló como "estado deseado" para el estudio, alcanzar un índice de satisfacción laboral de $R= 0,78789$ y $\text{Chi}^2= 80,479$ 75 % (0,75), en la cual se halló la dimensión retroalimentación.²⁶

Con respecto a los datos generales de los 38 servidores de salud encuestados (100%), 78,9% prestan servicios asistenciales (30), mientras que el 21,1% en el área administrativa (8) (tabla 01), en cuanto al tiempo de servicio en la institución el 60,5% cuenta con menos de 10 años de servicio en la institución (23), y el 39,5% con más de 10 años (15) (tabla 02); según la edad de los servidores de salud, el 60,5% se encuentra en un rango de edad de 31 a 50 años (23), el 23,7% de 18 a 30 años (9), y finalmente el 15,8% en un rango de 51 a 70 años (6) (tabla 03); según el género de los servidores de salud, el 71,1% pertenece al género femenino (27) y el 28,9% al género masculino (11) (tabla 04); de acuerdo con la condición laboral, el 44,7% de los servidores de salud son nombrados (17), el 39,5% contratados (15), y el 15,8% Serums (6).

CONCLUSIONES

1. Con un nivel altamente significativo de ($p= 0,000$) y un coeficiente de correlación de Spearman positiva moderada entre ambas variables ($0,567^{**}$), podemos concluir que, existe relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.
2. Con un nivel de significancia de ($p= 0,329$) y un coeficiente de correlación de Spearman ($0,163$) positiva muy baja, podemos concluir que, no existe relación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.
3. Con un nivel de significancia de ($p=0,110$) y un coeficiente de correlación de Spearman ($0,263$) positiva baja, concluimos que, no existe relación entre la dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.
4. Con un nivel de significancia de ($p=0,236$) y una correlación de Spearman ($0,197$) positiva muy baja, podemos concluir que, no existe relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.
5. Con un nivel de significancia de ($p=0,210$) y una correlación de Spearman positiva baja con ($0,206$), podemos concluir que, no existe relación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.
6. Con un nivel de significancia de ($p=0,002$) y una correlación de Spearman ($0,487^{**}$) positiva moderada, podemos concluir que, existe relación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral en los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

RECOMENDACIONES

1. Al puesto de salud Fonavi IV, debido a que se han hallado niveles de motivación medio con tendencia a baja, se recomienda diseñar una estrategia institucional para mejorar los niveles de motivación en los trabajadores.
2. Se sugiere continuar con el desarrollo de investigaciones acerca del tema con el objetivo de continuar indagando aspectos sobre la motivación y satisfacción laboral de los profesionales de diferentes servicios que componen la institución.
3. Al puesto de Salud Fonavi IV, implementar capacitaciones y talleres a todos los servidores de salud acerca de la motivación laboral.
4. Aplicar estrategias para mejorar el trabajo en equipo, colaboración, la integración de grupo, y fortalecer la comunicación entre servidores de salud.
5. Al puesto de Salud Fonavi IV, se recomienda que para lograr incrementar los niveles de motivación, se realicen capacitaciones profesionales a modo de fortalecer la motivación interna como mejora continua.

Referencias Bibliográficas

1. Informe sobre la salud en el mundo, OMS. [En Línea] 2006. [Fecha de acceso 3 de junio 2018] URL disponible en: http://www.who.int/whr/2006/06_chap4_es.pdf.
2. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte [En Línea] 2005 [Fecha de acceso 11 de junio 2018]. URL disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
3. Marín Samanez Helen Stephani, Placencia Medina Maritza Dorila. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz. Med. [Internet]. 2017 oct [citado 2018 Jul 27]; 17(4): 42-52. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727558X2017000400008&lng=es. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
4. Peralta Moyna H. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada [Tesis Maestría]. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2017.
5. Ardinez Perinan O., Gutiérrez Peña J. Evaluación de la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal técnico–científico y administrativo de una institución de salud de tercer nivel en el municipio de San Juan del Cesar [Tesis Maestría]. Colombia: Universidad de Cartagena; 2014.
6. Contreras Contreras M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención [Tesis Maestría], Colombia: Universidad Nacional de Colombia; 2013.
7. Vásquez Namuche M. Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSalud [Tesis Maestría], Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
8. Covinos Siles J. Influencia de la motivación en la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Militar Regional de Arequipa [Tesis Maestría], Perú: Universidad Nacional de San Agustín; 2017.

9. Murrieta Lozano R. Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia Tingo María [Tesis Maestría], Perú: Universidad de Huanuco;2016.
10. Fanarraga Ronceros Y. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en establecimientos de salud de primer nivel de atención [Tesis Pregrado], Perú: Universidad Privada San Juan Bautista; 2017.
11. Casavilca Ruiz M. Nivel de motivación y manifestaciones de la desmotivación del profesional de enfermería Hospital Santa maría del socorro [Tesis Pregrado], Perú: Universidad Privada San Juan Bautista; 2017.
12. Castro M, Mesías M. Nivel de motivación y satisfacción laboral en el personal de salud de Centro quirúrgico Hospital San José de Chincha [Tesis Maestría], Perú: Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica; 2015
13. Naranjo Pereira, M. Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo Educación, vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 153-170 Universidad de Costa Rica.
14. García-Allen J. Pirámide de Maslow: La jerarquía de las necesidades humanas. [En Línea] 2011. [Fecha de acceso 16 de junio 2018] URL disponible en: <https://psicologiymente.net/psicologia/piramide-de-maslow>.
15. García Ramírez M. Ibarra Velásquez L. Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación. [Tesis Maestría], México: Universidad de Guanajuato; 2011.
16. Mónica Márquez Pérez. Satisfacción laboral. boletín electrónico AEG – Artículos de interés. [En Línea] 2003 [Fecha de acceso 29 de junio]. URL disponible en: http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deinteres/boletin11/general_marquez.pdf.
17. Rodríguez, D.; Núñez, L.; Cáceres, A. Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. Investigación y Postgrado, vol. 25, núm. 1, enero-junio, 2010, pp. 63-80 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.

18. Morales Carcelén E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren [Tesis Especialidad] Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016.
19. Pablos Gonzales M. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres [Tesis Doctorado] España: Universidad de Extremadura; 2016.
20. Zubiri Sáenz F. Satisfacción y motivación profesional. Anales Sis San Navarra [Internet]. 2013 ago. [citado 2018 Jul 8]; 36(2): 193-196. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200002&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4321/S113766272013000200002>.
21. Hernández Herrera, Claudia Alejandra La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior Investigación Administrativa, núm. 108, julio-diciembre, 2011, pp. 69-80 Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás Distrito Federal, México Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045339005>.
22. Pérez Rodríguez N. Características personales y laborales en la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de Essalud Hospital nivel III puno [Tesis Pregrado]. Perú: Universidad Nacional del Altiplano; 2015.
23. Hernández Junco Varna, Quintana Tápanes Lázaro, Mederos Torres Reynaldo, Guedes Díaz Ramiro, García Gutiérrez Benita Nancy. Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. Rev Cub Med Mil [Internet]. 2009 Mar [citado 2018 Jul 27]; 38(1):. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S013865572009000100007&lng=es.
24. Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. Universitas Psychologica, 13(1). doi: 10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp.

25. Llagas Chafloque M. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza [Tesis Maestría] Perú: Universidad César Vallejo; 2017.
26. Álvarez Santos Lilisbeth, de Miguel Guzmán Margarita, Noda Hernández Esther, Álvarez López Luis Felipe, Galcerán Chacón Galina. Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. Rev. Cubana Salud Pública [Internet]. 2016 sep. [citado 2018 jul. 01]; 42(3): 407-417. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000300008&lng=es.
27. Pérez-Ciordia I., Guillén-Grima F., Brugos A., Aguinaga Ontoso I. Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. Anales Sis San Navarra [Internet]. 2013 ago. [citado 2018 Jul 04]; 36(2): 253-262. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200008&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4321/S113766272013000200008>.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

TITULO: MOTIVACION EN RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DE LOS SERVIDORES DE SALUD DEL PUESTO DE SALUD FONAVI IV, JUNIO 2018.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	INSTRUMENTOS
<p>PG: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018?</p>	<p>OG: Establecer la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.</p>	<p>HG: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.</p>	<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>Motivación Laboral</p> <p>DEPENDIENTE:</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Encuesta de Motivación Laboral</p>
<p>ESPECÍFICOS</p> <p>PE 01: ¿Cuál es relación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018?.</p> <p>PE 02: ¿Cuál es la relación entre la dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018?.</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>OE 01: Determinar la relación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.</p> <p>OE 02: Establecer la relación entre la dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>HE 01: La gingivitis leve, Existe relación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.</p> <p>HE 02: Existe relación entre la dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.</p>	<p>INTERVINIENTE</p> <p>Área de Servicio</p> <p>Tiempo en la institución</p> <p>Edad</p> <p>Genero</p> <p>Condición Laboral</p>	<p>Encuesta de Satisfacción Laboral</p>

PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICA	VARIABLES	INSTRUMENTOS
<p>ESPECÍFICOS</p> <p>PE 03: ¿Cuál es la relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018?</p> <p>PE 04: ¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018?</p> <p>PE 05: ¿Cuál es la relación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018?</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>OE 03: Establecer la relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.</p> <p>OE 04: Determinar la relación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.</p> <p>OE 05: Determinar la relación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>HE 03: Existe relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.</p> <p>HE 04: Existe relación entre la dimensión autonomía para la realización de la tarea y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.</p> <p>HE 05: Existe relación entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño y la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.</p>	<p>INDEPENDIENTE:</p> <p>Motivación Laboral</p> <p>DEPENDIENTE:</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>INTERVINIENTE</p> <p>Área de Servicio</p> <p>Tiempo en la institución</p> <p>Edad</p> <p>Genero</p> <p>Condición Laboral</p>	<p>Encuesta de Motivación Laboral</p> <p>Encuesta de Satisfacción Laboral</p>

Anexo 02: Instrumento



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El presente cuestionario es de carácter anónimo; tiene como objetivo establecer **La Motivación en relación con la satisfacción laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV.** a fin de crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la calidad de atención. Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole atentamente su colaboración.

DATOS GENERALES:

SERVICIO: Asistencial () Administrativo ()

TIEMPO EN LA INSTITUCION: < 10 años () > 10 años ()

EDAD: 18 a 30 () 31 a 50 () 51 a 70 ()

GENERO: M () F ()

CONDICION LABORAL: Nombrada () Contratada () Serums ()

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

MOTIVACIÓN

ENUNCIADO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	POCAS VECES	NUNCA
1.- Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
2.- Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.					
3.- El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
4.- Mi trabajo implica un número de tareas diferentes.					
5.-Las demandas de mi trabajo son altamente rutinarias y predecibles.					

6.- Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
7.- Realizo contribuciones insignificantes al servicio o producto final.					
8.-Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno.					
9.-Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo.					
10.- Lo que realizo afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras importantes.					
11.- Lo que realizo es de mínimas consecuencia para los pacientes.					
12.- Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del establecimiento.					
13.- Muchas personas se ven afectadas por el trabajo que realizo.					
14.- Tengo la completa responsabilidad y decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo.					
15.- Tengo muy poca libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.					
16.- Mi trabajo no me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones.					
17.- Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
18.- Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
19.- El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
20.- Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					
21.- Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estamos haciendo.					
22.- Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					

SATISFACCION LABORAL

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

TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO DA = DE ACUERDO I = INDECISO ED = EN DESACUERDO TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.- El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc.)					
3.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4.- En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
5.-Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).					
6.- Me siento mal con lo que gano.					
7.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
8.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
9.- Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
10.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11.- Me disgusta mi horario.					
12.- El horario de trabajo me resulta incómodo.					
13.- El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido.					
14.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
15.- Me agrada trabajar con mis compañeros.					
16.- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
18.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
19.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
20.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
21.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
22.- Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
23.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
24.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.					
25.- Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
26.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27.- Mi trabajo me aburre.					
28.- Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.					
29.- Me gusta el trabajo que realizo.					
30.- Es grata la disposición de mi jefe cuando le piden alguna consulta sobre mi trabajo.					
31.- Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
32.- Mi jefe es comprensivo.					
33.- La relación que tengo con mis superiores es cordial					
34.- No me siento a gusto con mi jefe					
35.- Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Fuente: Vásquez Namuche M. (2017) Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del policlínico Chincha-RAR-EsSalud 2016. Lima, Perú.

Anexo 03: Matriz de Datos

ID	Datos Generales					Datos Específicos																						
	Serv	T. inst	Edad	Género	C. lab	Variedad					Identidad				Importancia				Autonomía				Retroalimentación				M	
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Σ
1	1	2	1	F	2	4	4	3	4	2	5	2	3	4	4	3	3	2	5	2	2	5	4	4	2	2	3	72
2	1	2	1	F	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	66
3	1	1	2	M	1	4	2	2	4	3	5	1	5	4	4	1	1	1	5	1	2	4	4	4	3	3	4	67
4	1	2	3	M	1	5	3	3	5	2	5	2	5	5	5	2	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	85
5	1	2	1	M	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	2	1	1	5	1	1	5	4	4	4	4	4	4	69
6	1	2	2	F	3	3	3	4	3	3	5	2	4	4	5	2	4	2	5	2	2	4	1	4	1	1	4	68
7	2	2	2	M	2	4	4	4	4	4	1	4	5	4	3	3	3	1	5	3	3	4	1	5	1	1	4	71
8	2	1	2	F	2	3	3	2	3	3	5	1	4	4	5	2	1	4	5	1	1	4	2	4	2	2	1	62
9	2	2	2	F	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	53
10	1	2	2	F	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	66
11	1	1	2	F	1	3	3	4	3	4	5	2	4	5	1	1	3	1	5	3	2	5	2	5	3	2	4	70
12	2	1	2	F	2	5	5	3	4	5	5	3	3	5	1	4	1	1	5	1	1	5	5	5	5	4	1	77
13	1	2	3	M	1	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	2	5	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	68
14	1	1	2	M	1	5	5	2	5	3	4	5	4	4	5	1	1	4	5	2	1	5	4	4	3	3	4	79
15	1	2	1	F	3	4	4	2	4	1	5	1	5	5	1	2	1	1	4	1	1	1	4	5	5	5	5	67

16	2	2	2	F	1	5	4	3	5	4	4	1	5	5	1	1	5	1	5	3	1	3	4	5	4	4	1	74	
17	1	2	2	F	2	4	3	2	4	1	4	3	3	4	1	4	2	1	4	2	2	4	3	4	3	3	3	64	
18	1	1	3	F	1	5	4	3	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	3	3	3	68	
19	1	2	1	F	3	4	5	4	5	3	4	3	5	5	1	2	3	1	5	1	1	5	5	5	5	4	4	80	
20	2	1	2	F	1	5	3	3	4	4	5	4	4	4	1	4	4	1	4	1	3	4	1	4	4	4	3	74	
21	1	2	1	F	2	5	4	4	4	3	3	1	2	2	4	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	65	
22	1	1	2	F	1	3	3	4	5	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	45	
23	1	2	1	M	2	3	4	3	4	1	5	2	4	4	3	5	2	1	3	2	2	4	1	4	1	1	4	63	
24	1	1	2	M	1	3	3	5	4	5	5	2	4	2	3	1	1	3	5	1	1	4	1	5	1	1	4	64	
25	1	1	2	F	2	2	1	5	1	5	3	1	3	4	5	1	1	5	3	2	4	3	1	4	2	2	5	63	
26	1	1	3	F	1	3	2	5	1	5	3	1	2	2	1	5	3	2	5	1	3	4	3	5	3	4	3	66	
27	2	1	3	M	1	4	4	3	4	4	4	5	2	3	4	3	3	2	5	2	2	5	4	4	4	4	2	2	75
28	1	2	2	F	2	4	4	3	5	1	5	2	2	3	5	5	3	4	1	4	3	2	4	5	4	5	3	77	
29	1	2	1	F	2	3	4	4	5	1	4	1	3	5	5	3	3	4	1	4	3	2	4	5	4	4	4	76	
30	1	1	3	F	1	4	4	3	4	2	5	1	4	3	4	3	4	1	5	3	2	4	4	4	5	2	1	72	
31	2	2	2	F	2	4	3	4	5	2	5	2	3	4	4	3	4	2	5	5	2	5	4	5	4	5	2	82	
32	1	2	2	F	2	4	4	3	4	2	5	2	3	4	5	3	3	2	3	5	2	5	5	3	3	3	4	77	
33	1	2	2	M	1	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	2	4	1	5	2	3	2	3	4	4	2	76	
34	1	1	2	F	1	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	1	2	4	4	5	4	3	2	5	5	3	82	

35	1	2	1	M	2	5	5	4	2	3	4	2	4	3	3	2	4	2	5	3	3	5	5	5	3	5	3	80
36	1	1	2	F	1	3	3	5	5	3	5	5	5	3	2	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	2	3	88
37	1	2	2	F	2	3	3	5	4	4	4	1	3	3	2	5	4	5	2	4	2	5	2	4	3	3	3	74
38	1	2	2	F	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	5	3	5	1	2	3	5	5	2	2	4	4	74

ID	Datos Específicos																																			S	
	Condiciones					Beneficios			Políticas A.					Relaciones S.				Desarrollo						Desempeño						Relación con A.							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		Σ
1	5	4	3	4	4	2	4	3	4	2	2	1	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	3	4	3	4	4	4	131	
2	4	5	4	4	4	5	1	1	3	1	1	1	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	128
3	5	5	4	4	1	4	1	1	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	1	5	128	
4	5	5	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	137
5	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	2	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	1	5	109	
6	4	2	1	2	2	5	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1	4	2	3	4	4	2	5	2	1	3	1	3	3	1	3	5	3	2	1	86	
7	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	2	2	5	5	5	2	5	1	1	1	5	1	3	5	5	1	5	2	2	2	1	5	3	5	3	118	
8	5	5	4	4	3	2	2	3	4	2	2	1	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	5	5	1	5	1	4	5	4	4	4	5	2	3	119	
9	2	3	2	1	2	1	1	2	5	4	2	2	1	3	4	3	3	4	1	3	2	4	4	4	2	4	1	4	4	3	5	3	3	3	3	98	
10	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
11	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	1	4	2	108	
12	5	5	5	4	5	1	1	5	2	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	5	132	
13	4	5	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	139	
14	5	5	5	5	4	3	4	2	5	3	1	1	5	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	3	5	136	
15	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	3	1	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	4	4	4	1	4	129	

16	5	4	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	2	4	2	4	2	4	131
17	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	121
18	5	5	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	4	2	5	1	5	5	5	4	5	5	1	4	130
19	5	5	5	5	5	4	4	4	3	1	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	150
20	5	5	4	4	2	5	2	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	5	3	2	4	137	
21	1	1	1	1	1	5	1	2	4	2	3	3	5	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	5	1	4	2	4	4	4	5	4	4	1	4	103
22	3	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	124
23	4	4	4	5	5	1	4	5	3	2	1	1	2	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	1	4	1	4	4	3	2	3	5	3	3	119
24	4	2	2	3	1	2	1	3	5	3	4	3	5	1	3	4	2	5	4	3	2	1	4	3	2	1	1	3	4	1	1	3	5	3	3	97
25	5	5	4	4	5	1	5	5	3	2	1	1	2	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	5	5	3	4	5	5	1	4	131
26	3	3	2	2	1	3	2	1	5	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	3	4	5	2	4	4	5	4	1	1	1	3	5	3	110
27	3	5	4	3	4	4	3	2	4	3	4	2	2	1	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	3	4	131
28	5	4	4	3	5	5	3	1	5	3	5	2	2	1	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	3	4	3	3	130
29	5	4	3	4	5	3	3	5	3	5	4	2	1	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	1	3	4	4	4	4	5	133
30	5	5	3	3	4	4	3	3	4	1	3	2	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	5	138
31	5	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	141
32	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	143
33	4	5	3	3	3	2	4	4	2	5	4	1	3	1	5	3	4	4	5	1	1	5	4	5	3	4	2	4	5	5	3	5	3	3	4	122
34	2	5	5	3	1	2	4	5	4	2	2	2	4	3	4	4	5	5	4	2	3	4	5	4	2	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	126

35	5	3	5	2	1	3	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	138			
36	5	4	3	3	2	4	5	1	4	5	5	3	2	3	4	2	5	2	3	3	3	4	5	3	3	5	5	2	5	4	5	3	4	5	3	127	
37	3	4	2	2	2	5	5	2	5	4	3	5	4	5	2	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	2	124
38	3	3	3	1	3	5	4	5	4	3	5	1	2	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	3	3	4	128	

Anexo 04: Datos Generales

Tabla 01: Distribución porcentual del área de servicio de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Área de Servicio		
	Frecuencia	Porcentaje
Asistencial	30	78,9
Administrativo	8	21,1
Total	38	100

En cuanto al área de servicio en la tabla 01 indica que de 38 servidores de salud encuestados se encontró que el 78,9% prestaba servicios de salud en el área asistencial, y el 21,1 % de servidores de salud en el área administrativa.

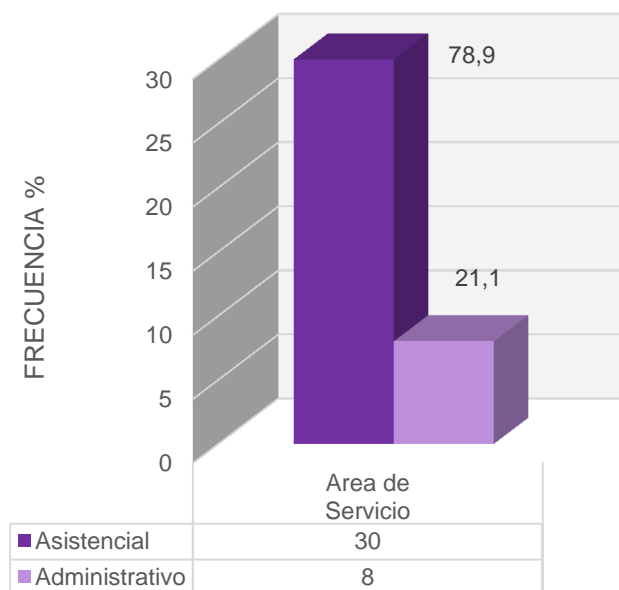


Figura 01: Frecuencia del área de servicio de los servidores del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018

Anexo 05: Distribución porcentual del tiempo de servicio de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV.

Tabla 02: Distribución porcentual del tiempo en la institución de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Tiempo en la institución		
	Frecuencia	Porcentaje
Mas de 10 años	15	39,5
Menos de 10 años	23	60,5
Total	38	100

De acuerdo con la tabla 02 relacionada al tiempo de servicio, se observa que el 39,5 % de servidores contaba con más de 10 años de servicio, y el 60,5 % de servidores tenían laborando menos de 10 años.

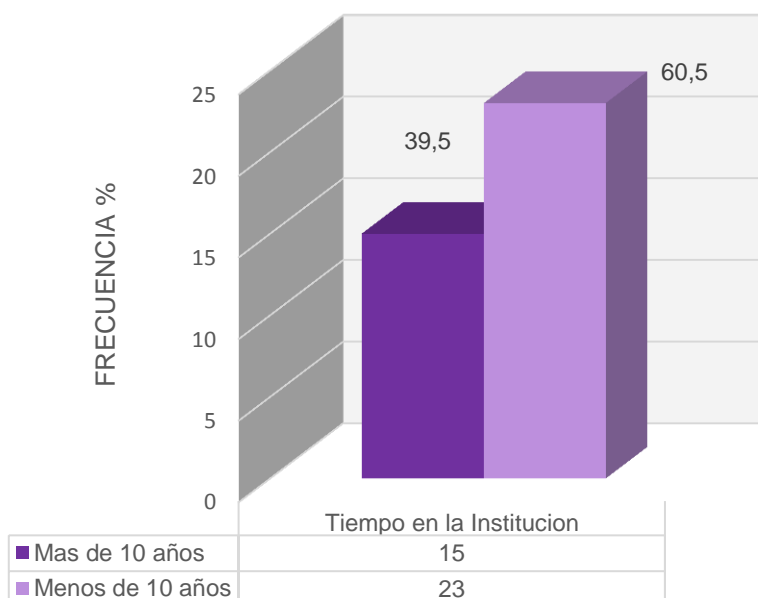


Figura 02: Frecuencia del tiempo de servicio de los servidores del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Anexo: 06: Distribución porcentual de la edad de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV.

Tabla 03: Distribución porcentual de la edad de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Edad de los servidores de Salud		
	Frecuencia	Porcentaje
18 a 30 años	9	23,7
31 a 50 años	23	60,5
51 a 70 años	6	15,8
Total	38	100

De acuerdo con la tabla 03, la distribución de edad de los servidores de salud es en un mayor porcentaje de 31 a 50 años con 60,5 %, seguidamente de 18 a 30 años con 23,7% y por último la edad representada en 51 a 70 años con el 15,8%.

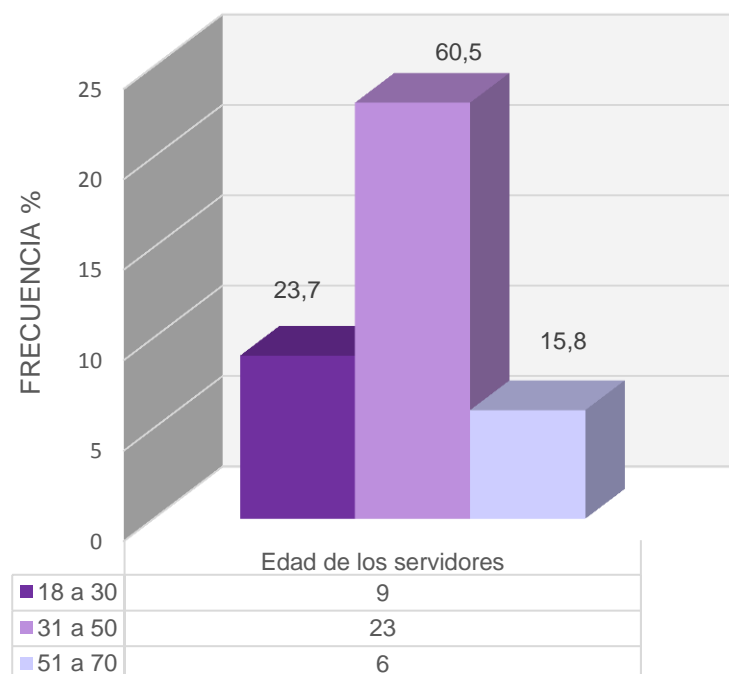


Figura 03: Frecuencia de edad de los servidores del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Anexo 07: Distribución porcentual del género de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV.

Tabla 04: Distribución porcentual del género de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Género de los servidores de salud		
	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	27	71,1
Masculino	11	28,9
Total	38	100

De acuerdo con la tabla 04 relacionada al género de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, se observa que el 71,1% de los servidores de salud son del género femenino, y el 28,9% de género masculino.

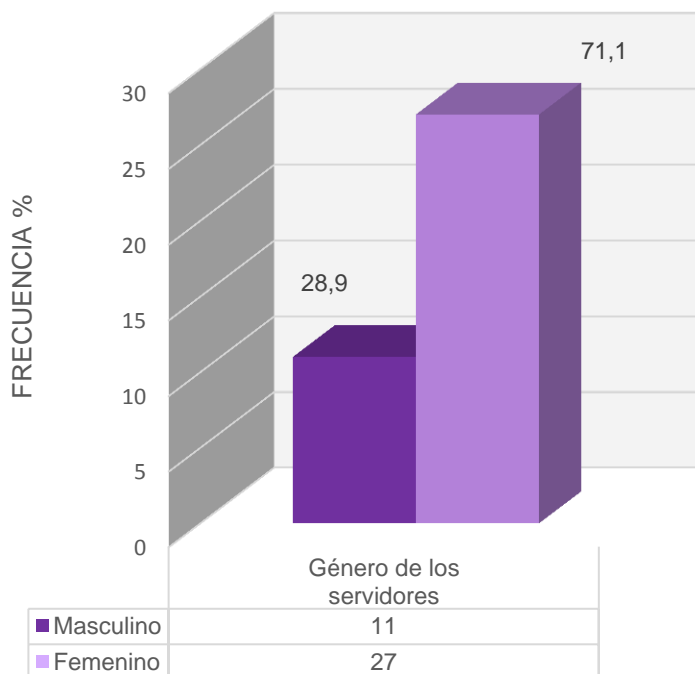


Figura 04: Frecuencia del género de los servidores del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Anexo 08: Distribución porcentual de la condición laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV.

Tabla 05: Distribución porcentual de la condición laboral de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Condición laboral de los servidores de Salud		
	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	17	44,7
Contratado	15	39,5
Serums	6	15,8
Total	38	100

En la tabla 05 se observa que el 44,7% de servidores de salud es de condición laboral Nombrado, el 39,5% es contratado y por último el 15,8% son servidores que realizan su Serums.

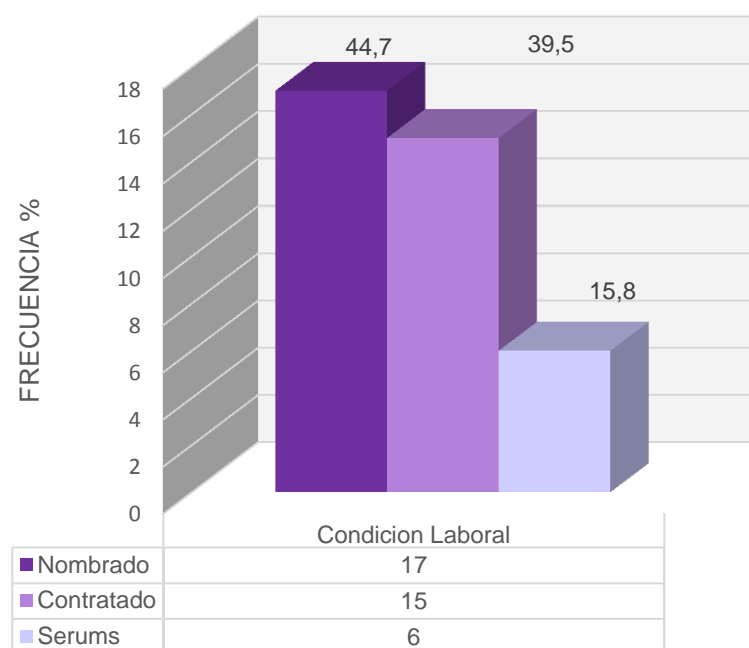


Figura 05: Frecuencia de la condición laboral de los servidores del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

Anexo 09: Frecuencia del nivel de motivación de los servidores del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

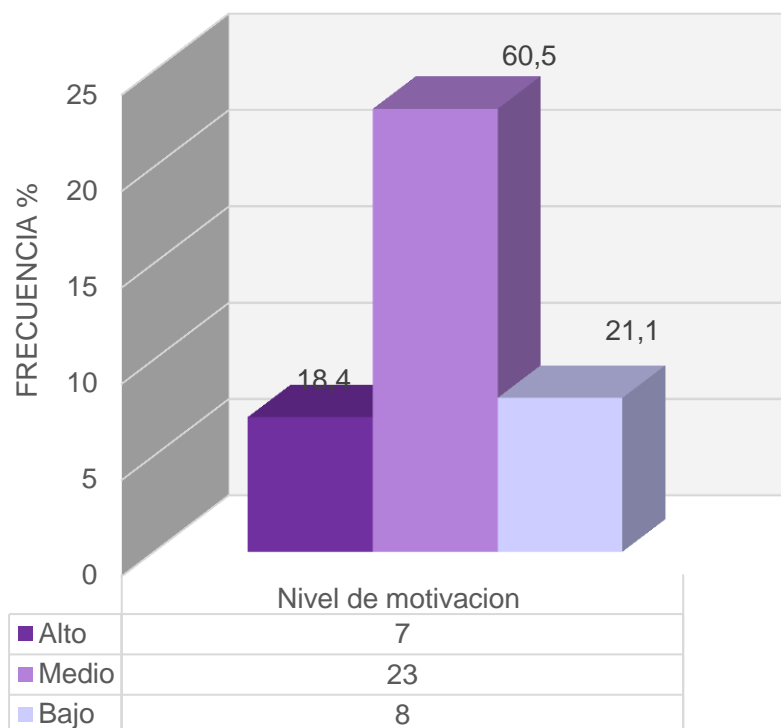


Figura 06: Frecuencia del nivel de motivación de los servidores del puesto de salud Fonavi IV.

Anexo 10: Nivel de motivación según dimensiones de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

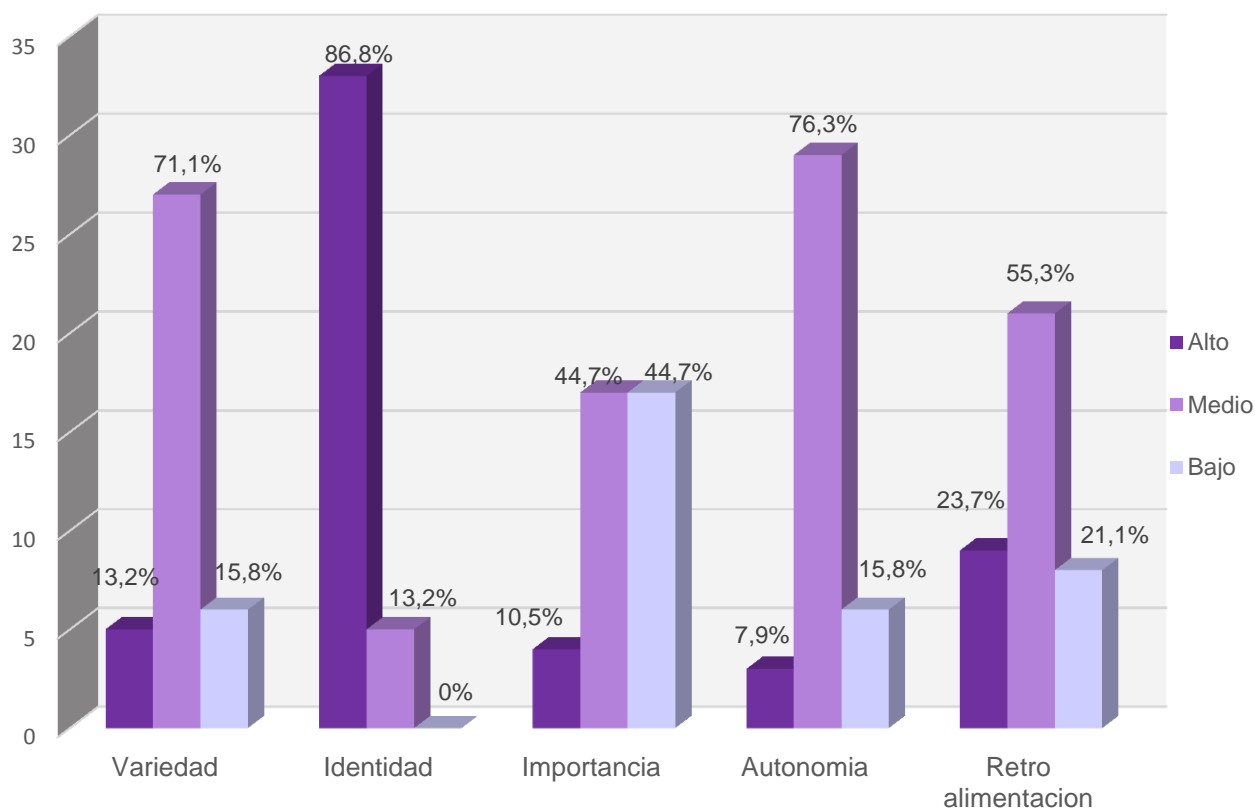


Figura 07: Nivel de motivación según dimensiones de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

El presente gráfico nos presenta el nivel de motivación según sus dimensiones, en la que predomina el nivel de motivación medio con una frecuencia entre el 76,3% y el 13,2%, seguido de un nivel de motivación bajo con un 44,7% y 15,8%, no registrándose nivel de motivación bajo en la dimensión Identidad, no muy distante se encuentra el nivel motivación alta con una frecuencia entre 86,8% y 7,9%.

Cabe resaltar que en la dimensión identidad con la tarea presenta el nivel más alto de motivación, la cual está relacionada con los resultados y oportunidades que les ofrece su trabajo.

Anexo 11: Frecuencia del nivel de satisfacción laboral de los servidores del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018

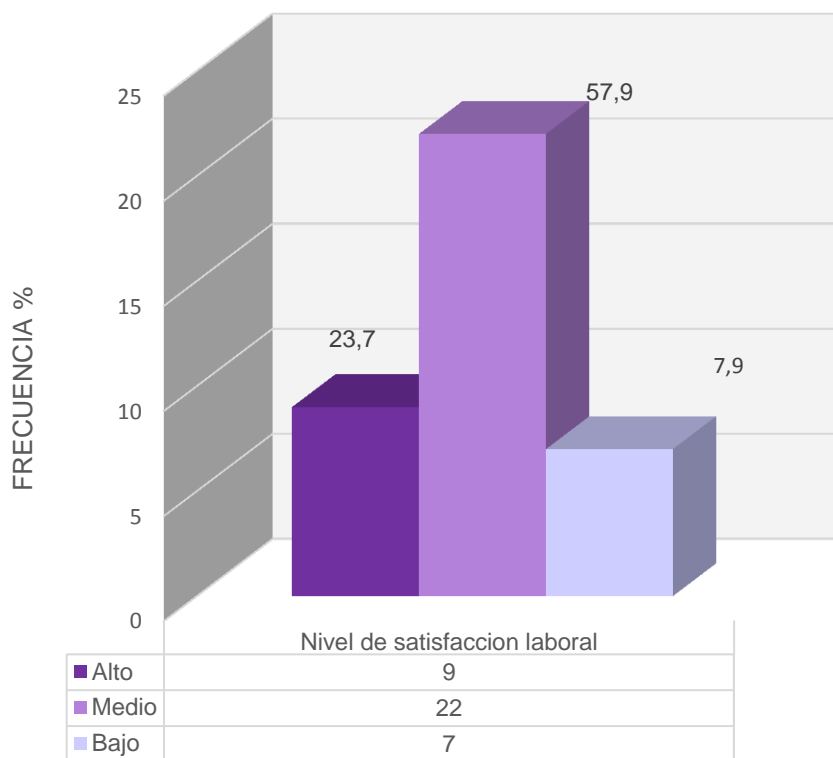


Figura 08: Frecuencia del nivel de satisfacción laboral de los servidores del puesto de salud Fonavi IV.

Anexo 12: Nivel de satisfacción laboral según dimensiones de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018.

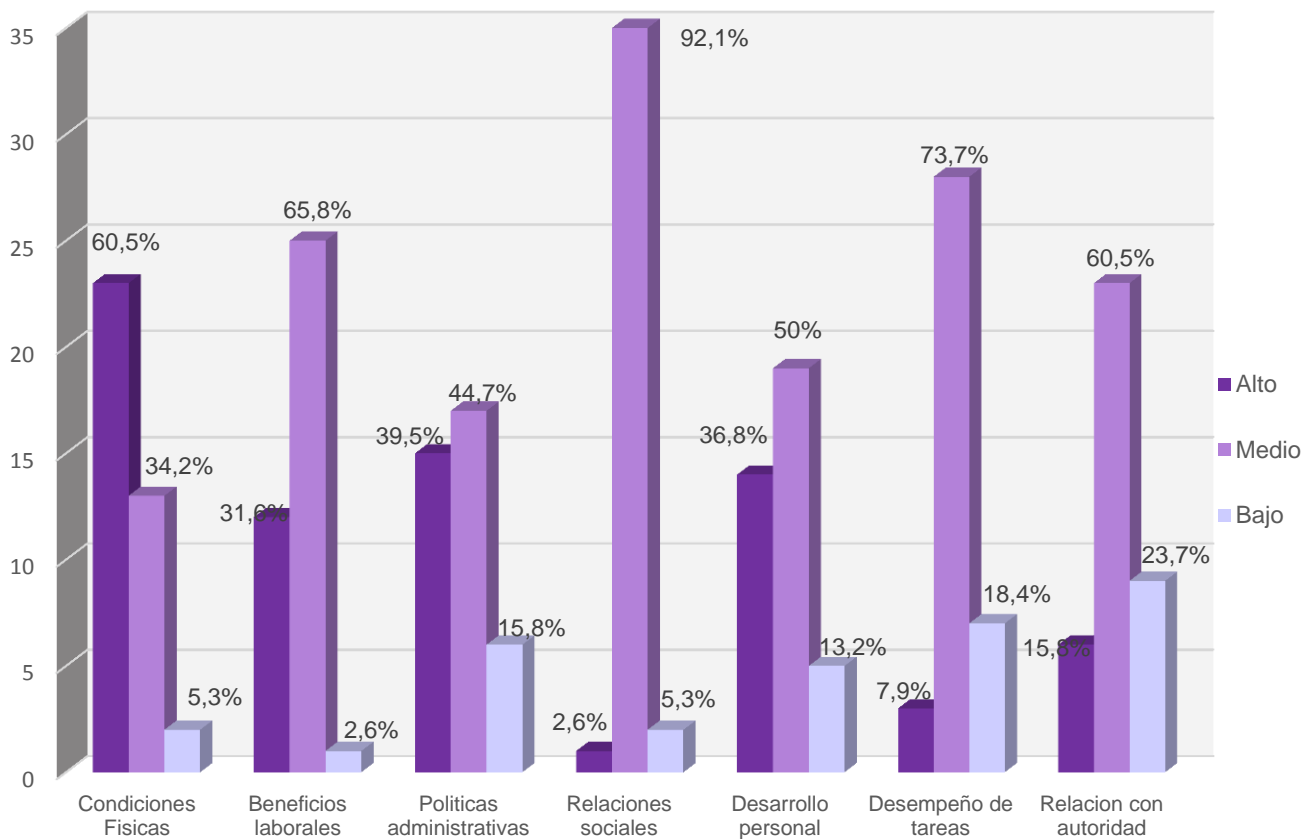


Figura 09: Nivel de satisfacción laboral según dimensiones de los servidores de salud del puesto de salud Fonavi IV, junio 2018

En el gráfico 09 se observa el nivel de satisfacción laboral de los servidores de salud según dimensiones en la que predomina en todas las dimensiones un nivel de satisfacción medio con un 92,1% y 34,2%, un nivel alto con porcentajes de 60,5% y 2,6% y un nivel de satisfacción bajo que oscilan entre 23,7% y 2,6%. Destaca la dimensión condiciones físicas con el nivel de satisfacción más alto 60,5%, los cuales están relacionados a la comodidad en su área de trabajo, la distribución física y el confort; seguido de la dimensión políticas administrativas con 39,5% relacionada al horario de trabajo, al reconocimiento de las horas de trabajo, etc. Según la satisfacción laboral, la dimensión relación con la autoridad

obtuvo uno de los niveles más bajos, esto relacionado a la apreciación que tienen los servidores con su jefe inmediato, valoración de su esfuerzo, etc.

Anexo 13: Documentos administrativos

Ica, Mayo del año 2018

Sr. Director del Puesto de Salud "Fonavi IV" Ica

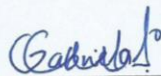
Asunto: Solicito autorización para poder realizar
Encuesta en los servidores de salud

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente en mi condición de bachiller de la escuela de postgrado de Gestión de servicios de la salud perteneciente a la Universidad Cesar Vallejo y de acuerdo a nuestro estatuto es que se le viene a solicitar a Usted se sirva a conceder autorización para poder aplicar una encuesta en los diferentes servicios del Puesto de Salud y de esta manera poder recolectar información para consolidar los resultados de mi tesis titulada: **Motivación en Relación con la Satisfacción laboral de los servidores de salud del Puesto de salud Fonavi IV, Junio 2018**


A la espera de una coordinación y captación de lo requerido me suscribo de Usted.

Atentamente.



Gabriela Santana Ormeño

Bachiller en Gestión de Servicios de la Salud



Alvaro E. Sparscha Zuazo
QUINICO FARMACEUTICO
C.Q.F.P. 04627
D. 24/05/18
11:30M.

Anexo 14: Fotografías



Fotografía N° 01: Aplicación de encuestas a los servidores de salud del Puesto de Salud Fonavi IV.



Fotografía N° 02: Areas de servicio del Puesto de Salud Fonavi IV.



Fotografía N° 03: Areas de servicio del Puesto de Salud Fonavi IV.



Fotografía N° 04: Puesto de salud Fonavi IV.