



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de  
salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia,  
Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**AUTORA:**

Vila Damas, Mariana (ORCID: 0000-0002-6071-5644)

**ASESOR:**

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (ORCID: [0000-0001-6882-6982](https://orcid.org/0000-0001-6882-6982))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**CALIDAD DE LAS PRESTACIONES ASISTENCIALES  
Y GESTIÓN DEL RIESGO EN SALUD**

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mi amado hijo Anderson Fabian Angeles Vila, mi mayor tesoro, cuyo amor, paciencia y comprensión fue el motor y motivo para el logro de mi meta; a mis padres, Máximo Vila Huaman y Pilar Damas Lavado, por tanto apoyo brindado y a mis hermanos(as) por creer en mí y en mis decisiones.

### **Agradecimiento**

A mi familia y a mi hijo, por ser mi inspiración cada día; a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, y en especial al Mg.Vicente Sánchez Vásquez, por su paciencia, dedicación y asesoramiento en esta etapa de mi vida.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES.....	51
VII. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral.....	22
<b>Tabla 2.</b> Estadísticos descriptivos de la variable Factores de motivación.....	23
<b>Tabla 3.</b> Distribución de frecuencia y porcentaje por rangos de edades.....	24
<b>Tabla 4.</b> Distribución de frecuencia y porcentaje según el género.....	24
<b>Tabla 5.</b> Distribución de frecuencia y porcentaje según el estado civil.....	25
<b>Tabla 6.</b> Distribución de frecuencia y porcentaje según el número de hijos.....	25
<b>Tabla 7.</b> Distribución de frecuencia y porcentaje según los años de experiencia laboral.....	26
<b>Tabla 8.</b> Niveles de satisfacción laboral entre los participantes.....	27
<b>Tabla 9.</b> Niveles de satisfacción laboral por dimensiones.....	28
<b>Tabla 10.</b> Niveles de los Factores de motivación entre los participantes.....	29
<b>Tabla 11.</b> Niveles de Factores de motivación según dimensiones.....	29
<b>Tabla 12.</b> Prueba de normalidad para la variable satisfacción laboral.....	30
<b>Tabla 13.</b> Prueba de normalidad para la variable factores de motivación.....	30
<b>Tabla 14.</b> Prueba de normalidad de las dimensiones D1-D5 de satisfacción laboral.....	31
<b>Tabla 15.</b> Prueba de normalidad de la dimensión de factores motivacionales intrínseco.....	31
<b>Tabla 16.</b> Prueba de normalidad de las dimensiones D6-D9 de satisfacción laboral.....	32
<b>Tabla 17.</b> Prueba de normalidad de la dimensión de factores motivacionales extrínsecos.....	32
<b>Tabla 18.</b> Correlación Rho de Spearman entre las variables Satisfacción laboral y Factores de motivación .....	33
<b>Tabla 19.</b> Correlación entre la dimensión 1: Satisfacción por el trabajo y los factores motivacionales intrínsecos.....	34

<b>Tabla 20.</b> Correlación entre la dimensión 2: Tensión relacionada con el trabajo y los factores motivacionales intrínsecos.....	35
<b>Tabla 21.</b> Correlación entre la dimensión 3: Competencia profesional y los factores motivacionales intrínsecos.....	36
<b>Tabla 22.</b> Correlación entre la dimensión 4: Presión del trabajo y los factores motivacionales intrínsecos.....	37
<b>Tabla 23.</b> Correlación entre la dimensión 5: Promoción profesional y los factores motivacionales intrínsecos.....	37
<b>Tabla 24.</b> Correlación entre la dimensión 6: Relaciones interpersonales con los jefes y los factores motivacionales extrínsecos.....	39
<b>Tabla 25.</b> Correlación entre la dimensión 7: Relaciones interpersonales con los compañeros y los factores motivacionales extrínsecos.....	40
<b>Tabla 26.</b> Correlación entre la dimensión 8: Características extrínsecas del status y los factores motivacionales extrínsecos.....	41
<b>Tabla 27.</b> Correlación entre la dimensión 9: Monotonía laboral y los factores motivacionales extrínsecos.....	42

## Índice de figuras

**Figura 1.** Gráfico de dispersión de la correlación entre satisfacción laboral y motivación laboral.

**Figura 2.** Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Satisfacción por el trabajo” y factores motivacionales intrínsecos.

**Figura 3.** Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Tensión relacionada con el trabajo” y factores motivacionales intrínsecos.

**Figura 4.** Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Competencia profesional” y factores motivacionales intrínsecos.

**Figura 5.** Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Presión del trabajo” y factores motivacionales intrínsecos.

**Figura 6.** Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Promoción profesional” y factores motivacionales intrínsecos.

**Figura 7.** Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Relación interpersonal con los jefes” y factores motivacionales extrínsecos.

**Figura 8.** Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Relación interpersonal con los compañeros” y factores motivacionales extrínsecos.

**Figura 9.** Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Características extrínsecas de estatus” y factores motivacionales extrínsecos.

**Figura 10.** Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Monotonía laboral” y factores motivacionales extrínsecos.

## Resumen

El estudio tuvo como principal objetivo: Determinar las relación existente entre la satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, lima 2021. Metodología: tipo aplicada, cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, transversal. Población: integrado por 93 profesionales. Los instrumentos de medición utilizados fueron el Font Roja y cuestionario de factores de motivación el cual consta de 24 Ítems cada uno. En los resultados se encontró un nivel de satisfacción laboral alto (93.5%). Respecto a las dimensiones de nivel alto encontramos a satisfacción por el trabajo (90.3) Competencia profesional (67.7), Presión de trabajo (59.1), Relaciones interpersonales con los jefes (83.9), Relaciones interpersonales con los compañeros (88.2). Por otro lado, en relación a los factores de motivación, este representa un nivel alto (87.1). Respecto a los factores intrínsecos (55.9%) y extrínsecos (88.2%) también fue alto. La Sig.(bilateral) <0.001, y el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0,488 por tanto existe una correlación moderada. Por tanto, se llegó a la conclusión que existe una relación muy significativa entre satisfacción laboral y factores de motivación, así mismo el nivel para ambas variables fue alto.

**Palabras clave:** Factores de motivación, satisfacción laboral, Covid- 19, personal de salud.



## Abstract

The main objective of the study was: To determine the existing relationships between job satisfaction and motivational factors of the health personnel of the Pachacamac Health Center during the pandemic, Lima 2021. Methodology: applied type, quantitative, non-experimental design, correlational, cross-sectional. Population: made up of 93 professionals. The measurement instruments used were the Font Roja and the motivational factors questionnaire, which consists of 24 items each. In the results, a high level of job satisfaction was found (93.5%). Regarding the high-level dimensions, we find job satisfaction (90.3) Professional competence (67.7), Work pressure (59.1), Interpersonal relationships with bosses (83.9), Interpersonal relationships with colleagues (88.2). On the other hand, in relation to motivational factors, this represents a high level (87.1). Regarding intrinsic (55.9%) and extrinsic (88.2%) factors, it was also high. The Sig. (Bilateral) <0.001, and the Rho Spearman correlation coefficient was 0.488 therefore there is a moderate correlation. Therefore, it was concluded that there is a very significant relationship between job satisfaction and motivational factors, likewise the level for both variables was high.

Keywords: Motivational factors, job satisfaction, Covid-19, health personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

El 30 de enero de 2020, la OMS declaró al COVID-19 una emergencia de salud pública de gran relevancia a nivel internacional, pero al afectarse diversos países a nivel mundial, este dejó de ser considerada una epidemia y el 11 de marzo del 2020 se denominó pandemia (Bignardi et al,2021). Durante todo ese periodo se observó que hasta más del 28% de los infectados eran personal de salud (San Juan et al., 2020); ya que estos representan la primera línea de defensa que atienden a los pacientes cada vez que surge una pandemia o una epidemia (Said y El-Shafei, 2020).

En el Perú, las gestiones dadas por el gobierno en consecuencia a la detección del primer caso, el 6 de marzo del 2020, conllevó a que el 15 de marzo del mismo año se declare Estado de Emergencia Nacional, en el cual queda restringida toda actividad, es decir; aislamiento social obligatorio, esto debido al brote pandémico que afectaba la vida de la Nación (D.S. N° 044,2020). Por tanto, durante este periodo de aislamiento se tuvieron que adaptar medidas que pudieran dar respuesta a las necesidades no solo de la población, también del personal de salud, ya que en este contexto se paralizaba todas atenciones en salud a nivel nacional, en relación a la promoción, prevención y control de manera presencial.

Por otro lado, las atenciones a personas afectadas por el virus del COVID -19 no pararon e iban en aumento , y con ello el personal médico enfrentaba estrés mental, agotamiento físico, separación de las familias, estigma y el dolor de perder pacientes y colegas (Chersich et al., 2020), sumado a ello ; el ambiente laboral de los prestadores de salud ante algo tan incierto , traía consigo una insatisfacción al no contar con los EPP necesarios para las atenciones que se debían brindar, y esto como consecuencia de un modelo de costeo disfuncional en los sistemas operativos sanitarios el cual causó gran impacto en la demanda, agotándolos (Cohen y Rodgers, 2020); así mismo, en el ambiente laboral ya no se contaba con las mismas motivaciones, el panorama era distinto, se hablaba de pérdidas de vida ante la falta de una respuesta, no solo a nivel nacional, sino a nivel mundial.

Teniendo en consideración el nuevo panorama que se estaba viviendo en el sector salud , y sabiendo que la satisfacción en el trabajo es el percibir subjetivo del trabajador con el cual éste se siente a gusto por su trabajo realizado según sus

experiencias (Pujol y Dabos,2018),y sobre la naturaleza del trabajo y las expectativas de las personas de lo que debe proporcionarle este (Halcomb et al., 2018); por otro lado, en relación a la motivación, el cual implica el poder comprender y conocer esos factores y procedimientos que conllevan el actuar de cada persona hacia un motivo (Néstor ,2018); y además, destacar que los soportes de competencia, parentesco y autonomía facilitan intencionalmente la motivación, asimismo , ese apoyo a la autonomía en particular facilitará que la acción motivada sea autodeterminada (Méndez et al. 2020).

Considerando lo mencionado; en el Centro de Salud Pachacamac, ubicado en el distrito de Pachacamac, tanto la satisfacción como la motivación se ha visto modificado por los diferentes gestionamientos que se ha dado para adaptar a todo el personal a la nueva coyuntura, y esto se evidenció en: reducción de personal (adulto mayor), aumento en la demanda, horarios de 24 horas, el no contar con lo necesario para afrontar la nueva situación presentada, falta de EPP,etc. En tal sentido, el personal de salud necesitaba estar protegido y contar con los materiales que le dieran esa seguridad, a pesar que hubo bono, estos no se daban en el cronograma establecido y causaba insatisfacción en los trabajadores, pero lo más importante era, la gestión del recurso agua, EPP, el trabajo en equipo, entre otros. Y todo ello porque el medio de contagio se daba por secreciones respiratorias y el contacto directo con superficies y materiales contaminados (San Juan et al., 2020).

Por tanto, sabiendo que el personal de salud es fundamental en cualquier institución sanitaria, es importante conocer las reales necesidades que influyen y/o motivan en el ámbito laboral ya que esto contribuirá a tomar decisiones que ofrezcan al personal sanitario los elementos que beneficien el logro de la satisfacción en el trabajo y esto se verá reflejado en la productividad , esto implica calidad asistencial y por ende es importante poder medirla dentro de las instituciones y por ello es necesario preguntarnos: ¿Qué relación existe entre la Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021?.

La problemática planteada se justificó en la práctica porque presenta aspectos positivos y/o favorables que se podrán fortalecer en relación a los factores motivacionales y esto beneficiará al personal de salud en relación a la atención que

brinde; así mismo, aspectos negativos y/o desfavorables que se tendrán que corregir para encaminarnos hacia la satisfacción laboral. Se justifica teóricamente en el valor de la prueba de la hipótesis, la cual será evaluada estadísticamente y se concluye rechazando o aceptando la hipótesis planteada, así mismo en la justificación metodológica se trabajará con dos variables, la satisfacción laboral y factores de motivación, las cuales tendrán un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, nivel relacional; se aplicará dos cuestionarios, y estos pueden ser utilizados para aplicar en otras instituciones que busquen medir las mismas variables.

Con esto se busca contribuir a tener un mejor panorama de lo que en sí implica la satisfacción laboral y factores motivacional durante la pandemia, por ello; el objetivo de esta investigación es determinar qué relación existe entre la Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021. Entre los objetivos específicos está el determinar qué relación existe entre: Satisfacción por el trabajo, tensión que se relaciona al trabajo, competencia profesional, presión del trabajo y promoción profesional con la motivación intrínseca; así mismo la relación interpersonal con los jefes, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del status, monotonía laboral con la motivación extrínseca.

Con lo planteado, se busca rechazar o aceptar, la hipótesis enfocada a la existencia de una relación directa y significativa entre la Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021. Entre las hipótesis específicas se busca si existe una relación directa y significativa entre: Satisfacción por el trabajo, tensión que se relacionada al trabajo, competencia profesional, presión del trabajo y promoción profesional con la motivación intrínseca; así mismo la relación interpersonal con los jefes, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del status, monotonía laboral con la motivación extrínseca.

En consecuencia, de lo ya establecido, es pertinente sumar información objetiva sobre Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021, para maximizar las fortalezas y hallar puntos de mejoras en beneficio de los prestadores de salud.

## II. MARCO TEÓRICO

Alarcón et al. (2020). Buscó identificar el nivel satisfacción y motivación en el ámbito laboral del personal de partería en un hospital en Chile , por lo que realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal , así mismo hicieron uso de la Encuesta de Diagnóstico Laboral y la escala SL-SPC para la satisfacción; se contó con una muestra de 35 profesionales matrones(as); con ello pudieron determinar que los profesionales se asocian a un nivel mediano -alto de motivación en las dimensiones evaluadas. Por otro lado, en relacion a sentirse satisfechos, el nivel es mediano-bajo, en la mayoría de los factores evaluados.

Leite et al. (2019). Buscaron identificar que percibía el personal de enfermería sobre los factores de motivación en el ámbito de trabajo, para ello realizaron un estudio exploratorio, cualitativo en el servicio pediátrico en un hospital en Brasil. Para la obtención de los datos utilizaron instrumentos semiestructurado y entrevistas guiadas. Entre los principales resultados que favorecen a la motivación en el personal evaluado están: Las reuniones motivacionales, conductas y elaborar protocolos asistenciales, contar con los recursos materiales, capacitaciones, entrenamientos y retroalimentación en equipo. Por otro lado, lo que no motiva está en relacion a los horarios, criticas, numerosos pacientes y mal pago; por tanto, estos resultados se enfocan a la mejora de las motivaciones en los profesionales.

Deriba et al. (2017). En su estudio realizado en Etiopia Occidental, determinaron la satisfacción en el trabajo de los prestadores sanitarios y los factores asociados, ya que se cuenta con pocos estudios sobre este campo en dicho país; mediante un estudio transversal basado en instalaciones, se seleccionaron 23 centros de salud, con un total de 322 profesionales, los cuales participaron en el estudio; se usó el cuestionario. Se obtuvo que la satisfacción laboral estuvo asociada al reconocimiento, oportunidad de desarrollo y compensación, en más de un 41%. Por tanto, a nivel general; la satisfacción en lo profesionales de la salud fue bajo y se debe tener en consideración los factores asociados a ello, ya que estos serán los predictores para lograr una mayor satisfaccion.

Rodríguez et al. (2017). Buscaron precisar la satisfacción en el trabajo del prestador de salud en atención primaria, Asturias; y los factores que se asocian; para ello realizaron el estudio descriptivo transversal, la muestra de estudio era el personal

que laborara en Centros del Área V. Se utilizó el instrumento Font -Roja AP. Se obtiene que más del 83% se autoproclaman satisfechos, y más del 62% están satisfechos en relación a la SMG del instrumento utilizado, Las dimensiones como; relaciones interpersonales y competencia profesional son las que generan mayor satisfacción en comparación a promoción profesional y tensión, y la de menor puntuación en relación a satisfacción es el sueldo, por lo que en general, laboralmente si se encuentran satisfechos, pero se debe mejorar en algunas dimensiones.

Araya (2019). Determinó la conexión existente dada por la satisfacción en el trabajo y clima organizacional que percibe el trabajador administrativo de atención primaria de salud, Chile; estudio analítico, transversal en el cual la muestra fue de 110 funcionarios de 2 Centros de Salud Familiar. Para ambas variables se usó las medidas aplicadas por Chiang et al. (2010). En los resultados se evidenció que ambas variables lograron un nivel medio. En relación a la variable satisfacción y clima organizacional se obtuvo en menor puntaje al ambiente físico y el reconocimiento, respectivamente. Y de mayor puntaje, realización de su trabajo y confianza, respectivamente.

Marín y Placencia (2017). Buscaban identificar la conexión entre la motivación en el ámbito laboral y la satisfacción en el trabajo de quienes laboran en Socios en Salud Sucursal; basándose en la teoría Herzberg y utilizando el Font roja, respectivamente. Estudio descriptivo, de observación y transversal, relacional, con una muestra de 136 trabajadoras. Se concluyó que la conexión entre dichas variables es baja positiva, así mismo en relación a la motivación y satisfacción, ambas se encuentran en un nivel medio.

Romani et al. (2018). Buscaron la relación en la satisfacción en el ámbito laboral y el trabajo en equipo de enfermeras del Hospital de Ventanilla. Utilizaron la investigación cualitativa, no experimental, descriptivo-correlacional. Emplearon el muestreo no probabilístico a 71 enfermeras. Mediante la encuesta se encontró que el 90% de las profesionales tiene un grado de satisfacción medio y en 82% al trabajo en equipo, por tanto, hay una relación significativa entre ambas variables.

Yslado et al. (2019). Determinaron la afinidad funcional dada por el *burnout* y la satisfacción en el trabajo de los trabajadores sanitarios de 2 nosocomios del Perú.

Estudio cuantitativo, de observación, de correlación y transverso. Se uso dos instrumentos de medición, una para cada variable, se aplicó a 177 profesionales. En relacion a la variable burnout su prevalencia es más del 33%, por lo que hay una relacion significativa no positiva en relacion a la satisfacción en el trabajo, y referente a las dimensiones; en la variable burnout fue la despersonalización, y en la variable satisfacción laboral fueron los beneficios económicos.

Guzmán et al. (2020). Buscaron la conexión de los factores de motivación y el rendimiento en el trabajo en tecnólogos médicos; su trabajo fue descriptivo, transversal, analítico correlacional, hicieron uso del test para la evaluación de los factores de la motivación y una ficha para el rendimiento en el trabajo; se aplicaron dichos instrumentos a 64 participantes. Como resultado, los factores de motivación que resaltaron fueron: crecimiento profesional, relacion con el compañero, logro y seguridad y el desempeño laboral fue regular. En cuanto a la relacion que existe entre las variables se concluye que la seguridad en el trabajo y relacion con su superior tiene una conexión significativa con el desempeño en el trabajo.

Campos (2017). Buscó identificar a los factores(es) de motivación que influirán en el rendimiento del trabajo de enfermería en emergencia del Hospital Vitarte. El estudio fue básica descriptiva simple, correlacional, no experimental, transverso, participaron 40 trabajadoras, se usó dos cuestionarios. Se deduce que, si influye los factores de la motivación sobre el desempeño en el trabajo, es decir que la variación del desempeño va depender en más del 34 % de dichos factores.

La satisfacción en el trabajo es considerada como un tema relevante para cualquier centro laboral ya que si un trabajador está satisfecho, será una de las fuentes internas que va a apoyar a la organización para disfrutar del beneficio (Fareed y Jan, 2016) ; y esto se verá reflejada en la calidad de la atención que se brindará y en la influencia por la atracción y retención que se tenga del personal calificado y comprometido en su labor ( Van Diepen et al., 2020), además se evidenciará en el aumento de la productividad, del rendimiento, disminución de la rotación y el ausentismo, y aumento de eficacia; los empleados que están satisfechos con su empleador también cumplen bien sus funciones (Ermsittiparsert y Urairak, 2019).

Por otro lado, el estar satisfecho se relaciona a las emociones de cada trabajador y como daba respuesta en su ámbito laboral según su estado, por ello; Locke

(1976), consideraba a la satisfacción de labores como aquella situación que causaba placer al trabajador, es decir algo bueno el cual era la reacción del valor al trabajo en sí. Según Wright y Davis (2003), esta satisfacción es el producto de la conexión entre el trabajador y su ámbito laboral, en donde se busca coincidir en lo que se espera recibir (el trabajador) y lo que se da (la organización). Para Wright y Bonett (2007), esto significaba la más longeva forma de operacionalizar, en el centro laboral, el hecho de sentirse feliz.

También se entiende que la satisfacción va estar ligado a la necesidad y expectativa de quien labora y como se evidencia lo que realmente se dispone en el ámbito laboral, el cual se puede traducir en algo bueno o malo según cada percepción; si se evidencia cambios desfavorables, esto traería como resultado que el trabajador no se sienta satisfecho (Manrique et al., 2018). Por otro lado, lo consideran como aquella necesidad el cual repercute en la vida de cada persona e influye en su actuar y está ligado a lo agradable que éste le resulte (Ramírez y torres,2020). Se evidencia diferentes interpretaciones sobre satisfacción laboral, algunos desde una mirada cognitiva, otros relacionándolo a los sentimientos(emociones); así mismo ya se enfocaban a las actitudes de los trabajadores y las percepciones externas e internas que se tenía del ámbito laboral.

Por tanto, se concluye que la satisfacción laboral es subjetiva por depender del percibir de cada persona, y esto estará sujeto a tres aspectos importantes: afectividad, comportamiento y cognitividad (Fox,2018).

Boada (2019), hace mención a diferentes autores y sus teorías en relación a la satisfacción en el trabajo, entre las que tenemos teoría de la discrepancia interpersonal e intrapersonal y ajustes en el trabajo; en la primera teoría, dada por Dawis et al. (1994), indica que el sentirse satisfecho o no, es resultado de las diferencias entre lo que necesita el trabajador y lo que obtendría en su área laboral ;la segunda teoría, dado por Lawler (1973), refiere que la satisfacción en el ámbito laboral estará regulada por la compensación que recibe el trabajador y que tan equitativo esto es en relación a lo obtenido por los demás dentro de una organización; y la tercera teoría planteada por Dawens (1994) , fundamenta que hay la probabilidad que el empleado se sienta más satisfecho al establecer una



conexión con la entidad donde trabaja , mediante una distinción que se le brinda, el cual está relacionado al crecimiento laboral dentro de la organización.

Por otro lado, Fox (2018), menciona la teoría del grupo de referencia social de Merton (1968), el cual pone como punto central el ambiente social de la persona y este influirá en la expectativa del individuo; y por último a la teoría de eventos situacionales de Quarstein et al. (1992), en el cual la satisfacción estará dada por eventos inesperados en el ámbito laboral y el cual determinará en el sujeto, una actitud positiva o negativa frente a ello.

En todas las teorías mencionadas, sino se llega a realizar un buen equilibrio, surgen las insatisfacciones por parte del trabajador. Sabiendo que la satisfacción en el trabajo es un gran indicador de calidad y grado de adaptación que se tiene en la organización, la presente investigación tiene por estudio las dimensiones establecidas por Aranaz y Mira (1988), mediante la utilización del Font de Roja, el cual es validado y utilizado es el sector salud, se trata de un enfoque multidimensional (Manrique et al, 2019).

Por ello; las dimensiones que se trabajaran serán: La satisfacción al trabajo, relacionada a la experiencia del sujeto en su área de labores; la tensión con el trabajo, está en relación al estrés, la responsabilidad y la fatiga que se perciba al realizar la actividad de su carrera; la competencia profesional, relacionada al puesto de labores y como uno cree que se ha preparado para ello; la presión del trabajo, nos indica la percepción del volumen del trabajo para uno mismo; la promoción profesional: nos indica como la persona percibe la mejora en su carrera y como lo reconocen por su labor; las relaciones interpersonales con sus jefes, en este punto el profesional cree saber lo que sus superiores desean obtener de él ;la relación interpersonal con los compañeros, está enfocado a las relaciones con los demás trabajadores (Cifuentes y Manrique, 2014).

Así mismo, las características extrínsecas de estatus, es el reconocimiento del profesional ya sea en jerarquía dentro de la institución, retribución, ser independiente, y desempeño laboral; y la monotonía laboral, enfocado a la escasez de variación en las actividades que se realizan, es decir lo rutinario que afecta al trabajador (Cifuentes y Manrique, 2014). Considerando las diferentes dimensiones que se establecen y de la importancia de la satisfacción laboral dentro de cualquier

organización, es muy importante conocer a los factores que influirán para que el trabajador logre sentirse satisfecho dentro de su ámbito laboral; durante mucho tiempo hubo diversas teorías sobre aquellos factores que lograrán que ello sea posible (Boada,2019).

Por otro lado; se sabe que tanto la motivación como la satisfacción en el trabajo son considerados puntos estratégicos para el buen gestor de RRHH, enfocados en calidad; por ello, cuando hablamos de motivación, este significa "moverse", lo cual indica que es un proceso que ocurre a través de algún estímulo y/o incentivo (Gonçalves et al, 2019); así mismo, según Romero et al. (2019), estas son aquellas energías que nos direccionan a desarrollar diversas tareas, ya que nos induce a poder decidir lo relevante para nosotros y lo que haremos para el logro de lo planteado; además, se dice que el trabajador hará su aporte según su interés personal, ya que ese será su fuente de motivarse, y querrá que esto prevalezca dentro de la institución donde labora (Marín y Placencia,2017). Por tanto, lo consideran como el procedimiento con el cual iniciamos y mantenemos la actividad que estará enfocada al objetivo (Cook y Artino,2016).

Con esto entendemos que el estar motivado será pieza clave para lograr las metas en las diferentes actividades que nos proponamos ya que esto influirá en la satisfacción que se pueda lograr en la persona. En el ámbito de salud esto debe prevalecer en gran medida, dado que se trabaja con vidas humanas y con ello se lograría la atención de calidad al paciente y una organización de calidad dentro de las instituciones prestadoras de salud, enfocándonos a ellos, existen diferentes modelos de motivación; Liu et al. (2016), refieren que la teoría de Jerarquía de la necesidad de Maslow (1954), se enfoca a autorrealizarse y autodeterminarse, por ello se basa en cinco necesidades en orden jerárquico, el cual considera que satisfacer la necesidad es el inicio para el progreso de cualquier persona.

Así mismo, enfoca al trabajador en su totalidad y además se centra al desarrollando y crecimiento de este dentro de las instituciones (Hernández y Morales,2017); por tanto, en esta teoría se habla de dos niveles inferiores, los cuales abordan los déficits fisiológicos y los problemas de seguridad asociados, como la seguridad y la estabilidad, que desempeñan un importante rol en la supervivencia inmediata de un individuo y los tres niveles superiores que abordan

necesidades psicológicas que incluyen sentimientos de pertenencia o amor, autoestima y autorrealización (es decir, creatividad o realización de potencial) (Jackson et al. ,2014).

Por otro lado, McClelland menciona tres necesidades básicas que las personas obtienen de las experiencias de la vida, las cuales son conocidas como las tres necesidades de McClelland; estas se relacionan a las necesidades de afiliarse, de poder y de lograr ; la primera necesidad es el deseo de ser amigos y establecer una relación cálida con los demás ; en este aspecto las personas pasivas intentarán perdonar y evitar los conflictos interpersonales en cualquier momento, incluso cuando puede ser necesario para cumplir con una tarea; en la segunda necesidad prevalece el deseo de controlar a los demás e influir en el comportamiento y por último; en la tercera necesidad se encuentra el deseo de hacer mejor y de resolver problemas tomando medidas personales, responsabilidad, rendimiento completo, necesidad de retroalimentación rápida y dominio complejo o tareas desafiantes ; buscando así la grandiosidad y el óptimo desempeño. (Mahande y Akram, 2021).

Así mismo, tenemos la teoría de Frederick Herzberg; el cual nos da a conocer 2 factores: extrínsecos e intrínsecos, estos determinarán la motivación en la persona en el área laboral, y ello va a depender del satisfacer de cada necesidad (Cueva,2018). El primer factor es aquel cuya presencia es necesaria en el trabajo y su ausencia lo perturbaría; en general no motivan a las personas, sin embargo, su ausencia causa insatisfacción; y el segundo factor es aquel que causa aliento y motivación (Khademizadeh, 2019).

Por otro lado; Maderero y Rodríguez (2018), mencionan a Mc Gregor y su teoría X y teoría Y, el cual fue planteado en 1960; la primera está enfocada al jefe autoritario, causando insatisfacción en el trabajador, no hay opinión ni participación de los empleados, pero esto a causa de la propia conducta de los ellos, quienes prefieren ser dirigidos. Por otro lado, la teoría Y, es todo lo contrario, apoyan al trabajador para su desarrollo dentro del área laboral. Es decir; la Teoría X está en relación a quienes no les gusta trabajar, requieren coacción para completar las tareas asignadas, buscar orientación en los demás y no quiere ser responsable y por otro lado en la teoría Y se está intrínsecamente motivados para trabajar, son capaces de regular su desempeño, prefieren rendir cuentas, a menudo son capaces de idear

soluciones innovadoras y, por lo general, tienen habilidades cognitivas que no se utiliza completamente ( Sager, 2015)

Así mismo, en la teoría de las expectativas de Vroom; la motivación está en relación a lo que se espera del logro y la valoración que se percibe (Cook y Artino,2016).

Sabiendo que los factores motivacionales son parámetros dinámicos en los que se puede influir (Abbiati et al., 2020); por lo ya mencionado; se tomará en cuenta la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, el cual contribuirá en darnos a conocer los factores del sector salud que influirán en la satisfacción y no satisfacción del personal de salud y como este repercute en las actividades que se realiza , así como en la actitud de cada uno ; por ello se considera las dimensiones intrínsecas y extrínsecas.

Cuando hablamos de Factores extrínsecos, está en relación a lo externo, es decir no se relaciona con la actividad realizada, en este punto encontraremos el estar seguro y estable en el trabajo, condicionamiento, los pagos y las observaciones que percibe el trabajador; en cuanto a los factores intrínsecos, está en relacion a la independencia al realizar el trabajo, los logros, cuando reconocen y dan la posibilidad para ascender, esto conlleva a la satisfaccion ya que se dirige a la realización como persona dentro del ámbito laboral, si todo ello faltara, a pesar de tener la primera dimensión cubierta, el trabajador se sentiría no satisfecho, (Ramírez y torres,2020).

Lo antes mencionado se ve reflejado en la realidad de los trabajadores sanitarios y explicaría mucha eventualidad que sucede y más en pandemia , ya que en este contexto, se podría decir que la motivación extrínseca no fue cubierta , sin embargo al tener una motivación intrínseca ya sentían satisfaccion, por ello encontramos a profesionales sanitarios laborando en condiciones precarias o viceversa, lo cual conlleva a poder interrogarnos que factor motivo a que se pueda sentir satisfaccion en el ámbito laboral en el sector salud y por ende a que dimensiones se relaciona más y cuáles deben ser las mejoras.

### **III. METODOLOGÍA**

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo por ser medible y objetivo (Borda et al. 2013); así mismo se recolectó información para demostrar la hipótesis planteada mediante el uso de estadísticas y medidas numéricas (Hernández et al. 2014).

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Fue aplicada, ya que tenía como objetivo el poder implementar, dentro de las actividades que se realizaba, las teorías que se conocían para así solucionar las dificultades que se presentaron (Borda et al. 2013). En tal sentido, estuvo enfocado al personal de salud en torno a su ámbito laboral.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño fue no experimental, por ser sistemático y empírico y además se caracterizó por no manipular cada variable y por ende solo se observó los sucesos en una situación de normalidad que posteriormente se analizó ; así mismo fue transversal porque se recolectó la información, describió cada variable y analizó su repercusión e interacción en un determinado tiempo ;y por último, correlacional ya que buscó la relación entre las variables en un tiempo establecido (Hernández et al. 2014).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Se entiende por variable a aquellas características y/o propiedades que pueden variar y dicha variedad es medible y observable; así mismo estas son descritas como cualidades o cantidades del objeto en estudio y pueden tener diferente valoración (Hernández et al., 2014). En este estudio las variables son cualitativas.

Por ello; las variables que se utilizaron en la presente investigación fueron:

**Variable 1:** Satisfacción laboral.

**Variable 2:** Factores de motivación.

##### **3.2.1. Variable 1: Satisfacción laboral**

###### **Definición conceptual**

Según Fox (2018), la satisfacción laboral es subjetiva por depender del percibir de cada persona; y va estar ligado a la necesidad y expectativa de quien labora y como

se evidencia lo que realmente se dispone en el ámbito laboral, el cual se puede traducir en algo bueno o malo (Manrique et al., 2018).

### **Definición operacional**

Se obtuvo la información mediante el uso del cuestionario Font Roja elaborada por Aranaz y Mira (1988), el cual fue adaptado por Gonzales (2020), esto nos permitió medir la satisfacción en el trabajo, está compuesto por nueve dimensiones y veinticuatro ítems la escala de medición fue Likert con puntuación del 1 al 5 (Manrique et al., 2018). Así mismo la categorización se realizó utilizando la suma de los puntajes que expresaron satisfacción o insatisfacción efectiva siendo por ejemplo los puntajes 4 y 5 aquellos que expresan satisfacción en las preguntas positivas, y 1 y 2 los que expresan satisfacción efectiva para las preguntas negativas ; es decir, 5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,23 y 24.

Se evaluaron las siguientes dimensiones:

**D1. La satisfacción al trabajo**, la cual está relacionada a la experiencia del sujeto en su área de labores.

**D2. Tensión con el trabajo**, está en relación al estrés, la responsabilidad y la fatiga que se perciba al realizar la actividad de su carrera.

**D3. Competencia profesional**, relacionada al puesto de labores y como uno cree que se ha preparado para ello.

**D4. Presión del trabajo**, nos indica la percepción del volumen del trabajo para uno mismo;

**D5. Promoción profesional**, nos indica como la persona percibe la mejora en su carrera y como lo reconocen por su labor.

**D6. Las relaciones interpersonales con sus jefes**, en este punto el profesional cree saber lo que sus superiores desean obtener de él.

**D7. Relación interpersonal con los compañeros**, está enfocado a las relaciones con los demás trabajadores.

**D8. características extrínsecas del status**, es el reconocimiento del profesional ya sea en jerarquía dentro de la institución, retribución, ser independiente, y desempeño laboral

**D9. Monotonía laboral**, se relaciona a los pocos cambios en las actividades y como ello afecta al trabajador y la relación con los demás (Cifuentes y Manrique,2014).

### **Indicadores**

Los indicadores que se trabajaron en relación a las nueve dimensiones planteadas son:

- Fatiga
- Ausencia de estar interesado
- Percepción de no importarle nada.
- Sentirse reconocido por el trabajo.
- No variación en actividades.
- Relación con el jefe.
- Relación con los demás trabajadores.
- Sueldo no adecuado.
- Sentirse reconocido
- Insuficientes recursos.
- Instalaciones físicas.
- Escasa oportunidad.
- Concentración en el trabajo.
- Excedente labor.
- Confianza con los jefes.
- Relación adecuada con los demás trabajadores.
- Capacitaciones seguidas.
- Satisfacción en el trabajo.
- Oportunidad de promoción en el trabajo (Gonzales,2021)

### **Escala de medición**

La escala que se uso fue Likert, ordinal, comprendido del 1 al 5 de la siguiente manera; muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5). En la cifra general, veinticuatro significó lo mínimo de satisfacción en el trabajo y 120 indicó lo máximo de satisfacción en el trabajo (Gonzales,2021).

### **3.2.2. Variable 2: Factores de motivación**

#### **Definición conceptual**

Según Romero et al. (2019), estas son aquellas energías que nos direccionan a desarrollar diversas tareas, ya que nos induce a poder decidir lo relevante para nosotros y lo que haremos para el logro de lo planteado; y para Frederick Herzberg estos están compuestos por dos factores: extrínsecos e intrínsecos, los cuales determinarán la motivación en la persona en el área laboral, y esto va depender del satisfacer de cada necesidad (Cueva,2018).

#### **Definición operacional**

Se obtuvo información mediante el uso del cuestionario de Factores motivacionales, el cual nos permitió medir los diferentes indicadores en relación a la variable en mención, estuvo compuesto por dos dimensiones y veinticuatro ítems, la escala de medición fue Likert, comprendido del 1 y 5, es decir nunca y siempre respectivamente; en la cifra general, un baremo entre veinticuatro y setenta, indicaba baja motivación; entre ochenta y seis y, ciento veinte; nos indicó una alta motivación (Campos,2017).

Se evaluó las siguientes dimensiones:

**D1. Factores extrínsecos**, está en relación a lo externo, no se relaciona con la actividad realizada, en este punto encontraremos el estar seguro y estable en el trabajo, condicionamiento, los pagos y las observaciones que percibe el trabajador (Ramírez y torres,2020).

**D2. Factores intrínsecos**, está en relación a la independencia al realizar el trabajo, los logros, cuando reconocen y dan la posibilidad para ascender, esto conlleva a la satisfacción ya que se dirige a la realización como persona dentro del ámbito laboral (Ramírez y torres,2020).

#### **Indicadores**

Los indicadores que se trabajó en relación a las dos dimensiones ya planteadas son:

- **Factores intrínsecos:**
- El trabajo en sí.



- Desarrollo de la persona.
- Reconocer el logro.
- Desarrollo de la profesión.
- Ser responsable.
- **Factores extrínsecos:**
- Inspección idónea.
- Condición de ámbito laboral.
- Garantía laboral.
- Relación interpersonal.
- Sueldo.
- Normativas de la institución.
- El status (Campos,2017).

### **Escala de medición**

La escala que se usó fue Likert, ordinal, comprendido del 1 al 5 de la siguiente manera; nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). En la cifra general, un baremo entre veinticuatro y setenta, indicó baja motivación; entre ochenta y cinco y setenta y uno, indicó motivación media; y entre ochenta y seis y ciento veinte, nos indicó una alta motivación (Campos,2017).

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1. Población**

Es la integración de diferentes personas que van a tener un punto de conexión en ciertas descripciones (Hernández et al., 2014). Para esta investigación se consideró una población de 93 personal de salud.

#### **a) Criterios de inclusión**

Se consideró al personal de la salud que laboraba en el Centro de Salud Pachacamac.

Personal de la salud que deseó participar en la encuesta.

Personal de la salud que estuvo en trabajo presencial.

#### **b) Criterios de exclusión**

Personal de la salud que no quiso participar en la encuesta.

Personal de la salud que estuvo realizando trabajo remoto.

### **3.3.2. Muestra**

Según Hernández et al. (2014), ésta es una parte de la población y de donde se obtiene y se reúne la información que se necesita, por lo tanto, tiende a ser muy representativo. Para este presente trabajo, no hay muestra porque se trabajó con toda la población ya que se necesitó la totalidad del personal de la salud para poder garantizar una muestra significativa. Muestra censal.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Todo el personal de salud que laboró en el Centro de Salud Pachacamac.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

La técnica que se utilizó es la encuesta, para ambas variables; según Espinoza (2019), es una compilación de la información con el cual se obtiene una conexión con la unidad de análisis por medio del instrumento.

### **Instrumentos**

Según Espinoza (2019), el instrumento es cualquier medio que se usa para compilar información de manera organizada y la calidad de éste determinará que tan válido es el resultado. Para este trabajo se utilizó el cuestionario para ambas variables. Para la variable de satisfacción laboral, se usó el Font Roja elaborada por Aranaz y Mira (1988), el cual nos mide la satisfacción en el personal de salud, este fue adaptado por Gonzales (2021); dicho cuestionario consta de 9 dimensiones y 24 ítems, cada uno de ellos distribuidos en las dimensiones, así mismo se utilizó la escala de Likert. La descripción del cuestionario se detalla en la ficha técnica (anexo 05), por otro lado; el cuestionario planteado se encuentra en el Anexo 04.

Para la variable de factores de motivación, el cuestionario que se utilizó es de Factores motivacionales (extrínsecos e intrínsecos) elaborada por Campos (2017), el cual nos midió cuáles son los factores que motivan al personal de salud; dicho cuestionario consta de 2 dimensiones y 24 ítems, cada uno de ellos distribuidos en cada dimensión, así mismo se utilizó la escala de Likert. La descripción del

cuestionario se detalla en la ficha técnica (anexo 07), por otro lado; el cuestionario planteado se encuentra en el Anexo 06.

### **Validez**

La validez es un indicador de que la escala es capaz de realizar la medición de la cualidad, el cual es el objetivo de su creación (Espinoza,2019). El Font Roja elaborada por Aranaz y Mira (1988) , fue valido por 14 expertos, arrojando un Índice de Validez de Contenido (IVC) mayor a 0.92, demostrando así que el instrumento es pertinente, relevante y claro (Manrique et al.,2018).

El cuestionario Font Roja adaptado a la realidad que se planteó, ya estuvo validada y se realizó de la siguiente manera ; se procedió a realizar dicha validez mediante el juicio de expertos (03), así como lo indica Hernández et al. (2014), la validez se relaciona con lo que realmente una variable puede ser medida por un instrumento y ello en concordancia con los conocedores y/o expertos del tema; por tanto, una vez que se obtuvo la ficha de validación de los expertos se procedió al uso del coeficiente V de Aiken, cuyo resultado fue uno, esto indica gran acuerdo entre los conocedores y/o expertos como se observa en el Anexo 08 (Gonzales,2021)

Por tanto, quedó demostrado que el cuestionario Font Roja, tanto en su forma original y en su adaptación cuentan con una gran validez para su aplicación en el personal de la salud.

En relación al cuestionario que se usó de factores motivacionales, ya estuvo valido mediante el juicio de experto, en esta oportunidad fueron 3 quienes validaron el instrumento; siguiendo el criterio de ser pertinente, relevante y claro; como se observa en el Anexo 08 (Campos,2018).

### **Confiabilidad**

Según Espinoza (2019), la confiabilidad se relaciona a la solidez interna del instrumento y a su facultad de discriminación en valores entre sí; así mismo según Hernández et al. (2014), está relacionado al resultado con coherencia y consistente que produce un cuestionario. Teniendo en cuenta ello, el Font Roja tiene un coeficiente de Alfa de Cronbach mayor de 0.79, con ello se pudo determinar lo homogéneo del instrumento (Manrique et al.,2018).

El cuestionario Font Roja adaptado a la realidad que se plateó, ya contaba con la confiabilidad que se precisa y se realizó de la siguiente manera; se aplicó prueba piloto a 10 profesionales de la salud, fue aleatoriamente, con ello se buscó la evaluación de la validación y fiabilidad de consistencia interna de las escalas de Likert, se hizo uso del Alfa de Cronbach, como producto la puntuación fue de 0,799, como se observa en el Anexo 06 (Gonzales,2021). Por tanto, el cuestionario de Font Roja, tanto en su forma original y en su adaptación obtuvieron una gran confiabilidad para su aplicación en el personal de la salud.

En relación al cuestionario que se usó de factores motivacionales, ya contaban con la confiabilidad que se precisa y se realizó de la siguiente manera; se realizó la prueba piloto a 15 profesionales de la salud, así mismo fue aleatoriamente, con ello se buscó la interna consistencia de las escalas de Likert, se hizo uso del Alfa de Cronbach, como producto la puntuación fue de 0.835 , como se observa en el Anexo 08 (Campos,2018).

### **3.5. Procedimientos**

Los rigurosos procedimientos de recopilación de datos influyen fundamentalmente en los resultados de los estudios (Kallio et al., 2016), por ello la planificación en este aspecto fue relevante, en tal sentido ; se gestionó la debida autorización con el jefe del Centro de Salud Pachacamac, quien dió la autorización para aplicar la encuesta al personal de salud (Anexo 09); los cuestionarios obtuvieron validez y confiabilidad aceptable. Por motivos de la coyuntura actual, es decir la pandemia, se procedió a realizar la encuesta de manera virtual, se hizo uso de Google Forms, ahí se plasmaron todas las preguntas de ambos cuestionarios relacionadas a las dimensiones de cada variable, algunos datos generales y sobretodo el consentimiento informado virtual (Anexo 10). Dichos cuestionarios fueron enviados al App de WhatsApp de cada personal de salud a quienes se les informó previamente sobre el envío de dicho instrumento y la finalidad de ello (Anexo 11). Cada uno de ellos fueron respondiendo al cuestionario y esto quedó registrado en la hoja de cálculo del Google forms, con un total de 93 encuestados (Anexo 14). Con todo ello se obtuvo la información objetiva y se realizó el análisis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Cuando se aplicó la encuesta al personal de salud, fue necesario poder organizarlo para que lo obtenido pueda ser entendible y nos diera a conocer lo que realmente se estaba investigando, por ello fue fundamental clasificarlo, procesarlo y presentarlo ordenadamente para un análisis adecuado y objetivo.

Para esta investigación, una vez aplicada las encuestas al personal de salud, los datos obtenidos automáticamente del Google forms se registraron en una hoja de cálculo libre, el cual se descargó en Excel para poder codificarlos respectivamente; y posteriormente se vació al programa SPSS 25, ahí mismo se hizo tratamiento de estos a partir de estrategias de depuración. Posteriormente a este proceso se llevó a cabo el análisis de la normalidad de las puntuaciones con respecto a los puntajes totales de cada escala a través del estadístico de Kolmogorov-Smirnov (K-S), una vez realizados estos procesos no se obtuvo normalidad, por tanto se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman, en el cual el coeficiente varía entre menos uno (correlación negativa perfecta); más uno (correlación positiva perfecta) y el cero indica nula correlación (Hernández et al., 2014)

Además  $\alpha$  es la significancia, por tanto; si resulta en 0.05 esto conllevaría a que la presente investigación tenga más del 94% de confiabilidad en ser verdad y 5% de probable error; por otro lado si es menor en 0.01, esto significaría más del 98% de confiabilidad en ser verdad y 1% de probable error (Hernández et al., 2014); y por otro lado se va a.

Con todo ello, se realizó el análisis descriptivo, iniciando con los datos sociodemográficos, así mismo el análisis de las variables en cuanto a sus dimensiones agrupadas, siendo finalmente reportadas en el estudio mediante tablas y figuras. Por otro lado se realizó el análisis inferencial ya que se busca probar la hipótesis al valorar las dimensiones que se ha planteado mediante la repartición muestral.

### **3.7. Aspectos éticos**

La ética está en relación con todos los aspectos del comportamiento humano y la toma de decisiones, por lo que consiste en varias subdivisiones diferentes (Kont et al., 2021), considerando ello; en la presente investigación se tomó en cuenta

muchos aspectos que van a respaldaron este estudio lo cual fue relevante, asimismo se hizo énfasis en la confidencialidad. Por otro lado, una vez que se aplicó el instrumento, toda información proporcionada fue confidencial sin manipulación ni adulteración alguna. Por tal motivo se consideró lo siguiente:

**a) Autonomía:** El personal de salud que participó en el estudio tuvo la oportunidad de decidir si permanecía o se retira de la investigación en cualquier momento.

**b) Beneficencia y no maleficencia:** El presente estudio buscó siempre brindar bienestar y beneficio al personal de la salud; por tanto, antes de su participación se evaluó posibles riesgos, con ello se buscó mantener y respetar la integridad del personal de salud.

**c) Competencia profesional y científica:** Este estudio contó con rigor científico, lo cual fue característicos desde su inicio hasta su publicación.

**d) Integridad humana y justicia:** Se respetó al personal de salud, quien fue participe en esta investigación, no hubo distinción alguna en relación a sus características propias y/o costumbres; asimismo todos los participantes tuvieron un trato equitativo.

**e) Respeto de la propiedad intelectual y Probidad:** En el presente estudio se respetó el derecho de autor, asimismo se evitó el plagio. No se manipuló resultados, por tanto, se buscó que todo sea objetivo y verdadero.

**f) Responsabilidad y Transparencia:** La investigación fue propagada una vez concluida, asimismo se asumió las consecuencias de ello (RCU-UCV N° 0262, 2020).

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Datos descriptivos

En las siguientes tablas, se muestran los resultados de cada variable planteada y sus respectivas dimensiones , dichos datos se obtuvieron de la encuesta aplicada y posteriormente procesadas en SPSS versión 26, a continuación ; se demuestran de la siguiente manera.

**Tabla 1**

*Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral*

<b>Medida</b>	<b>Valor</b>
Media	0,379032
Mediana	0,333333
Moda	0,25
Desviación estándar	0,2585396
Varianza	0,067
Rango	1,2917
Mínimo	-0,1667
Máximo	1,125
Curtosis	-0,136
Asimetría	0,369

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

En la tabla 1, para el análisis de los puntajes en la escala Font-Roja de satisfacción laboral se toma en cuenta la naturaleza inversa de 12 preguntas del cuestionario Font-Roja y se resta los puntajes de dichas preguntas de los obtenidos por las otras 12 preguntas de sentido positivo y finalmente dividiendo el resultado de dicha resta entre 24. Tomando las categorías de mínimo para resultados menores de 0 pero mayores de -2, mediana para resultados solamente equivalentes a 0, y máxima para resultados superiores a 0 pero menores a 2. La media resultó 0,379032 (DE=0,2585396) con un valor mínimo de -0,1667 y un máximo de 1,125. La curtosis

negativa indicó una distribución de los datos platocúrtica y la asimetría positiva una prolongación de la cola de la curva de Gauss hacia la derecha de la media.

**Tabla 2**

*Estadísticos descriptivos de la variable Factores de motivación*

<b>Medida</b>	<b>Valor</b>
Media	97,77
Mediana	98
Moda	88
Desviación estándar	13,898
Varianza	193,155
Rango	69
Mínimo	51
Máximo	120
Curtosis	0,964
Asimetría	-0,803

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

En la tabla 2, con respecto a la estadística descriptiva de la escala de factores de motivación, se obtuvo una media de 97,77 puntos (DE=13,898) con un puntaje mínimo de 51 puntos y máximo de 120 puntos. La distribución de los puntajes fue leptocúrtica por la curtosis positiva y con prolongación hacia la izquierda de la media por el valor negativo de asimetría.



## 4.2 Datos sociodemográficos

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencia y porcentaje por rangos de edades*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Edad (categorizada)		
	18 a 25 años	12	12,9
	26 a 35 años	41	44,1
	36 a 40 años	9	9,7
	41 a 59 años	26	28,0
	60 años a más	5	5,4
	Total	93	100,0

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

En la tabla 3, la mayor proporción de participantes (44,1%) presentaron edades entre los 26 a 35 años, seguidos en frecuencia del grupo etáreo de adultez media (28,0%) que comprende el rango de edades de 41 a 59 años.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencia y porcentaje según el género*

	Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	34	36,6
	Femenino	59	63,4
	Total	93	100,0

Nota. Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

En la tabla 4, con respecto al sexo, la mayoría de los participantes del estudio pertenecieron al género femenino (63,4%).

**Tabla 5***Distribución de frecuencia y porcentaje según el estado civil*

	Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Soltero	57	61,3
	Casado/conviviente	35	37,6
	Divorciado	1	1,1
	Total	93	100,0

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

En la tabla 5, La mayoría de los participantes reportaron ser solteros (61,3%), y solo se encontró un participante divorciado que representó el 1,1% del total; esto fue significativo dentro del estudio ya que los factores de motivación y la satisfacción que estos tuvieron dentro de su área laboral fue diferente en relación de aquellos que ya convivían, estaban casados o divorciados , ya que estos tuvieron otra perspectiva en su trabajo , tanto en el enfoque emocional, económico y familiar durante la pandemia.

**Tabla 6***Distribución de frecuencia y porcentaje según el número de hijos*

	Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ningún hijo	34	36,6
	1 hijo	21	22,6
	2 hijos	29	31,2
	3 hijos	6	6,5
	4 hijos	1	1,1
	5 a más hijos	2	2,2
	Total	93	100,0

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

En la tabla 6, más de un tercio de los participantes (36,6%) no tenían hijos. No obstante, cerca de un tercio de participantes (31,2%) reportaron tener 2 hijos y más de un quinto de los participantes (22,6%) reportaron tener 1 hijo. Esto fue importante dentro del estudio ya que los factores de motivación , ya sea de manera intrínseca o extrínseca y la satisfacción que estos tuvieron dentro de su área laboral fue diferente en relación de aquellos que ya tienen hijos, ya que estos tuvieron una carga familiar que solventar durante la pandemia y más para aquellos que tenían más de 3 hijos, ya que la carga familiar fue mayor y por consiguiente ; los gastos económicos que se enfrentó el personal de salud en su ámbito familiar fue mayor y esto tuvo relación en lo laboral durante el contexto pandémico.

### **Tabla 7**

*Distribución de frecuencias y porcentaje según los años de experiencia laboral*

	Años de experiencia laboral	Frecuencia	Porcentaje
Válido	0 a 2 años	46	49,5
	3 a 5 años	11	11,8
	6 a 10 años	36	38,7
	Total	93	100,0

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

Por otro lado, en la tabla 7, la mayor proporción de participantes (49,5%) contaban con de 0 a 2 años de experiencia laboral, seguidos en frecuencia (38,7%) por los trabajadores con 6 a 10 años de experiencia laboral, esto nos indica que el mayor porcentaje de convocatoria se dio a causa de la pandemia , así mismo los que tuvieron mayor experiencia en el trabajo tuvieron percepción más significativa por el tiempo establecido , ya que se habló de un antes y durante la pandemia en el ámbito laboral, en relacion a la satisfaccion y motivación que estos pudieron percibir y tener.

### 4.3 Distribución de frecuencia por variable y dimensión

#### 4.3.1 Variable 1: Satisfacción Laboral

**Tabla 8**

*Niveles de satisfacción laboral entre los participantes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Minima	5	5,4
	Mediana	1	1,1
	Máxima	87	93,5
	Total	93	100,0

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

En la tabla 8, la mayoría de los participantes (93,5%) obtuvieron puntajes correspondientes a un nivel de satisfacción laboral máxima, solo 1 participante presentó un nivel de satisfacción laboral mediano, y el 5,4% presentó una satisfacción mínima.

Con respecto a las dimensiones de satisfacción laboral, la categorización se realizó utilizando la suma de los puntajes que expresaron satisfacción o insatisfacción efectiva siendo por ejemplo los puntajes 4 y 5 aquellos que expresan satisfacción en las preguntas positivas, y 1 y 2 los que expresan satisfacción efectiva para las preguntas negativas. La mayoría de los participantes obtuvieron puntajes que connotaron un nivel de satisfacción mediano en las dimensiones 1 (satisfacción por el trabajo), 2 (tensión relacionada con el trabajo), 5 (promoción profesional), 8 (características extrínsecas de estatus), y 9 (monotonía laboral). Mientras que la mayoría obtuvo un nivel de satisfacción máxima en las dimensiones 3 (competencia profesional), 4 (presión del trabajo), 6 (relación interpersonal con los jefes) y 7 (relación interpersonal con los compañeros). (Tabla 9).

**Tabla 9***Niveles de satisfacción laboral por dimensiones*

Dimensión	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción por el trabajo	Mínima	8,0	8,6
	Mediana	84,0	90,3
	Máxima	1,0	1,1
Tensión relacionada con el trabajo	Mínima	0,0	0,0
	Mediana	76,0	81,7
	Máxima	17,0	18,3
Competencia profesional	Mínima	0,0	0,0
	Mediana	30,0	32,3
	Máxima	63,0	67,7
Presión del trabajo	Mínima	6,0	6,5
	Mediana	32,0	34,4
	Máxima	55,0	59,1
Promoción profesional	Mínima	8,0	8,6
	Mediana	77,0	82,8
	Máxima	8,0	8,6
Relación interpersonal con los jefes	Mínima	1,0	1,1
	Mediana	14,0	15,1
	Máxima	78,0	83,9
Relación interpersonal con los compañeros	Mínima	5,0	5,4
	Mediana	6,0	6,5
	Máxima	82,0	88,2
Características extrínsecas de estatus	Mínima	26,0	28,0
	Mediana	66,0	71,0
	Máxima	1,0	1,1
Monotonía laboral	Mínima	4,0	4,3
	Mediana	57,0	61,3
	Máxima	32,0	34,4

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

### 4.3.2. Variable 2: Factores de motivación

**Tabla 10**

*Niveles de los Factores de motivación entre los participantes*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	4	4,3
	Media	8	8,6
	Alta	81	87,1
	Total	93	100,0

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

En la tabla 10, la mayoría de los participantes (87,1%) obtuvieron puntajes correspondientes a un nivel de motivación laboral alto.

Con respecto a las dimensiones de los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos, se obtuvo que la mayoría de los participantes en estudio alcanzaron un nivel máximo de motivación laboral tanto intrínseca como extrínsecamente. (Tabla 11).

**Tabla 11**

*Niveles de Factores de motivación según dimensiones*

Dimensión	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Factores motivacionales intrínsecos	Mínima	7,0	7,5
	Mediana	34,0	36,6
	Máxima	52,0	55,9
Factores motivacionales extrínsecos	Mínima	4,0	4,3
	Mediana	7,0	7,5
	Máxima	82,0	88,2

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

#### 4.4. Prueba no paramétrica

Teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra fue mayor a 30, se utilizó la prueba para análisis de normalidad de Kolmogorow – Smirnov (Hernández et al., 2014).

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad para la variable satisfacción laboral*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0,084	93	0,108	0,984	93	0,317

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad para la variable factores de motivación*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0,069	93	0,200	0,956	93	0,003

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

Según los resultados obtenidos ,se optó por el análisis de correlación de Spearman debido a que los datos de la muestra en estudio no cumplieron con el supuesto de normalidad para poder usar la correlación de Pearson para las variables , al obtenerse un  $p < 0,05$  en la prueba de normalidad de Kolgoromov-Smirnov para satisfacción laboral. (Tabla 12 y 13).

**Tabla 14***Prueba de normalidad de las dimensiones D1-D5 de satisfacción laboral*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción por el trabajo (D1)	0,201	93	<0,001	0,924	93	<0,001
Tensión relacionada con el trabajo (D2)	0,089	93	0,067	0,982	93	0,214
Competencia profesional (D3)	0,175	93	<0,001	0,935	93	<0,001
Presión del trabajo (D4)	0,259	93	<0,001	0,9	93	<0,001
Promoción profesional (D5)	0,184	93	<0,001	0,925	93	<0,001

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

**Tabla 15***Prueba de normalidad de la dimensión de factores motivacionales intrínsecos*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Factores motivacionales intrínsecos	0,117	93	0,003	0,942	93	<0,001

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

Para el análisis de correlación por dimensiones de ambas escalas, se llevó a cabo los respectivos análisis de normalidad para las dimensiones bajo análisis donde se evidenció que solo la dimensión “tensión relacionada con el trabajo” de satisfacción laboral presentó una distribución normal; (Tabla 14) no obstante no se utilizó correlación de Pearson con dicha dimensión debido a que la dimensión de factores motivacionales intrínsecos no poseía una distribución normal. (Tabla 15).



**Tabla 16***Prueba de normalidad de las dimensiones D6-D9 de satisfacción laboral*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relación interpersonal con los jefes (D6)	0,284	93	<0,001	0,817	93	<0,001
Relación interpersonal con los compañeros (D7)	0,372	93	<0,001	0,685	93	<0,001
Características extrínsecas de estatus (D8)	0,163	93	<0,001	0,936	93	<0,001
Monotonía laboral (D9)	0,145	93	<0,001	0,94	93	<0,001

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

**Tabla 17***Prueba de normalidad de la dimensión de factores motivacionales extrínsecos*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales extrínsecos	0,079	93	0,19	0,95	93	0,001

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

Para el subanálisis de las dimensiones 6 a 9 con los factores motivacionales extrínsecos, se efectuó igualmente el análisis de normalidad para todas las dimensiones involucradas, no obstante ninguna dimensión de satisfacción laboral obtuvo una distribución normal, (Tabla 16) por lo cual se optó nuevamente por correlación de Spearman, a pesar que los factores motivacionales extrínsecos obtuvieron una distribución normal. (Tabla 17).

#### 4.5. Análisis de correlación

El análisis inferencial se realizó teniendo en cuenta los criterios de las prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Así mismo, para los análisis de correlación se consideró los siguientes criterios (Hernández et al., 2014)

Si  $p$  valor  $< .050$  se aprueba la hipótesis de investigación, es decir; existe correlación significativa entre las variables y se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p$  valor  $\geq .050$  se aprueba la hipótesis nula, es decir no existe correlación significativa entre las variables y se rechaza la hipótesis de investigación.

#### 4.5.1. Prueba de Hipótesis General

**H0:** No existe relación directa y significativa entre la Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021.

**H1:** Si existe relación directa y significativa entre la Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021.

#### **Tabla 18**

*Correlación Rho de Spearman entre las variables Satisfacción laboral y Factores de motivación.*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	0,488
		Sig. (bilateral) - valor p	<0,001
		N	93

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

Se obtuvo un coeficiente de correlación de rangos de Spearman ( $\rho$ ) igual a 0,488 con un valor de  $p < 0,001$ ; evidenciándose una correlación positiva moderada con una estadística muy significativa. (Tabla 18)

Así mismo, se muestra el análisis gráfico de la correlación entre la satisfacción laboral y la motivación laboral donde se evidencia valores extremos que modifican la simetría de la distribución de los datos confiriendo efectivamente la distribución sin normalidad expresada previamente, así como logra observar la tendencia lineal positiva moderada. (Figura 1)

#### 4.5.1. Prueba de Hipótesis Específicas

Se evidenció las correlaciones existentes de las dimensiones D1 a la D5 con los factores de motivación intrínsecos en las siguientes hipótesis que se estableció.

##### Hipotesis específico 1

**H0:** No existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción por el trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021

**H1:** Si Existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción por el trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021

##### Tabla 19

*Correlación entre la dimensión 1: Satisfacción por el trabajo y los factores motivacionales intrínsecos*

		Satisfacción por el trabajo	
Rho de Spearman	Factores motivacionales intrínsecos	Coeficiente de correlación	0,211
		Sig. (bilateral) - valor p	0,042
		N	93

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

El valor estadístico de rho es 0.211, además esta correlación es significativa. por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que en el ámbito laboral hay una correlación positiva débil. entre las dimensiones satisfacción por el trabajo y motivación intrínseca, porque el valor de sig.(bilateral) es de 0.042, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido (Tabla 19).

##### Hipótesis específico 2

**H0:** No Existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción por el trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021

**H1:** Si Existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción por el trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021

**Tabla 20**

*Correlación entre la dimensión 2: Tensión relacionada con el trabajo y los factores motivacionales intrínsecos*

		Tensión relacionada con el trabajo	
Rho de Spearman	Factores motivacionales intrínsecos	Coefficiente de correlación	-0,089
		Sig. (bilateral) - valor p	0,394
		N	93

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

En el ámbito laboral no existe correlación entre las dimensiones tensión relacionada con el trabajo y motivación intrínseca, porque el valor de sig.(bilateral) es de 0.394, que se encuentre por encima del 0.05 requerido, por lo que se acepta la hipótesis nula (Tabla 20).

**Hipótesis específico 3**

**H0:** No Existe una relación directa y significativa entre la competencia profesional y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021

**H1:** Si Existe una relación directa y significativa entre la competencia profesional y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021.

**Tabla 21**

*Correlación entre la dimensión 3: Competencia profesional y los factores motivacionales intrínsecos*

		Competencia profesional	
Rho de Spearman	Factores motivacionales intrínsecos	Coefficiente de correlación	-0,291
		Sig. (bilateral) - valor p	0,005
		N	93

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

El valor estadístico de rho es -0.291, además esta correlación es muy significativa. por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito laboral hay una correlación negativa débil. entre las dimensiones competencia profesional y motivación intrínseca, porque el valor de sig.(bilateral) es de 0.005, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido ( Tabla 21).

#### **Hipótesis específico 4**

**H0:** No Existe una relación directa y significativa entre la presión del trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021

**H1:** Si Existe una relación directa y significativa entre la presión del trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia , Lima 2021

**Tabla 22**

*Subanálisis de correlación entre la dimensión 4: Presión del trabajo y los factores motivacionales intrínsecos*

		Presión del trabajo	
Rho de Spearman	Factores motivacionales intrínsecos	Coefficiente de correlación	-0,203
		Sig. (bilateral) - valor p	0,051
		N	93

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

En el ámbito laboral no existe correlación entre las dimensiones presión del trabajo y motivación intrínseca, porque el valor de sig.(bilateral) es de 0.051, que se encuentra por encima del 0.05 , por lo que se acepta la hipótesis nula (Tabla 22).

### **Hipótesis específico 5**

**H0:** No Existe relación directa y significativa entre la Promoción Profesional y Motivación Intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021.

**H1:** Si Existe relación directa y significativa entre la Promoción Profesional y Motivación Intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021.

**Tabla 23**

*Subanálisis de correlación entre la dimensión 5: Promoción profesional y los factores motivacionales intrínsecos.*

		Promoción profesional	
Rho de Spearman	Factores motivacionales intrínsecos	Coefficiente de correlación	0,419
		Sig. (bilateral) - valor p	<0,001
		N	93

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

El valor estadístico de rho es 0.419, además esta correlación es muy significativa. por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito laboral hay una correlación positiva moderada entre las dimensiones promoción profesional y motivación intrínseca, porque el valor de sig.(bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido (Tabla 23).

En síntesis, en los subanálisis de correlación por dimensiones que se realizó, se obtuvo significancia estadística para las dimensiones de satisfacción por el trabajo ( $\rho=0,211$ ,  $p=0,042$ ), competencia profesional ( $\rho= - 0,291$ ;  $p=0,005$ ), y promoción profesional ( $r= 0,419$ ;  $p<0,001$ ). Reportándose correlaciones positivas para satisfacción laboral y promoción profesional y correlación negativa para competencia profesional en relación a los factores de motivación intrínseca

Así mismo, se realizó el análisis gráfico de las distribuciones de datos en las correlaciones evidenciándose la distribución bivariada sin normalidad en patrones ordinales de las dimensiones, así como la tendencia lineal reportada por los coeficientes de correlación previamente mencionados para las dimensiones D1-D5 y los factores motivacionales intrínsecos. (Figura 2-6)

Por otro lado, se evidenció las correlaciones existentes de las dimensiones D6 a la D9 con los factores de motivación extrínsecos en las siguientes hipótesis que se estableció.

### **Hipótesis específico 6**

**H0:** No Existe relación directa y significativa entre Relación Interpersonal de los jefes del personal de salud y la Motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021.

**H1:** Si Existe relación directa y significativa entre Relación Interpersonal de los jefes del personal de salud y la Motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021.

**Tabla 24**

*Subanálisis de correlación entre la dimensión 6: Relación interpersonal con los jefes y los factores motivacionales extrínsecos*

		Relación interpersonal con los jefes	
Rho de Spearman	Factores motivacionales extrínsecos	Coefficiente de correlación	0,487
		Sig. (bilateral) - valor p	<0,001
		N	93

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

El valor estadístico de rho es 0.487, además esta correlación es muy significativa. por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito laboral hay una correlación positiva moderada entre las dimensiones relación interpersonal con los jefes y motivación extrínseca, porque el valor de sig.(bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido (Tabla 24).

### **Hipótesis específico 7**

**H0:** No Existe una relación directa y significativa entre la relación interpersonal con los compañeros y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021

**H1:** Si Existe una relación directa y significativa entre la relación interpersonal con los compañeros y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021



**Tabla 25**

*Subanálisis de correlación entre la dimensión 7: Relación interpersonal con los compañeros y los factores motivacionales extrínsecos*

		Relación interpersonal con los compañeros	
Rho de Spearman	Factores motivacionales extrínsecos	Coefficiente de correlación	0,375
		Sig. (bilateral) - valor p	<0,001
		N	93

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

El valor estadístico de rho es 0.375, además esta correlación es muy significativa. por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito laboral hay una correlación positiva débil entre las dimensiones relacion interpersonal con los compañeros y motivación extrínseca, porque el valor de sig.(bilateral) es de 0.001, que se encuentre por debajo del 0.01 requerido (Tabla 25).

### **Hipótesis específico 8**

H0: No Existe una relación directa y significativa entre las características extrínsecas del status y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021

H1: Si Existe una relación directa y significativa entre las características extrínsecas del status y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021

**Tabla 26**

*Subanálisis de correlación entre la dimensión 8: Características extrínsecas de estatus y los factores motivacionales extrínsecos*

		Características extrínsecas de estatus	
Rho de Spearman	Factores motivacionales extrínsecos	Coefficiente de correlación	0,224
		Sig. (bilateral) - valor p	0,031
		N	93

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

El valor estadístico de rho es 0.224, además esta correlación es significativa por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que en el ámbito laboral hay una correlación positiva débil entre las dimensiones Características extrínsecas de estatus y motivación extrínseca, porque el valor de sig.(bilateral) es de 0.031, que se encontró por debajo del 0.05 requerido ( Tabla 26).

### **Hipótesis específico 9**

**H0:** No Existe relación directa y significativa entre Monotonía Laboral y Motivación Extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021.

**H1:** Si Existe relación directa y significativa entre Monotonía Laboral y Motivación Extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021.

**Tabla 27**

*Subanálisis de correlación entre la dimensión 9: Monotonía y los factores motivacionales extrínsecos*

		Monotonía laboral	
Rho de Spearman	Factores motivacionales extrínsecos	Coefficiente de correlación	0,036
		Sig. (bilateral) - valor p	0,734
		N	93

Nota. Datos extraídos de base de datos del presente estudio (2021).

En el ámbito laboral no existe correlación entre las dimensiones Monotonía laboral y motivación extrínseca, porque el valor de sig.(bilateral) es de 0.734, que se encontró por encima del 0.05 requerido, por lo que se acepta la hipótesis nula (Tabla 27).

En síntesis, en los subanálisis de correlación por dimensiones que se realizó, se observó significancia estadística en las dimensiones relación interpersonal con los jefes ( $\rho=0,487$ ;  $p<0,001$ ), relación interpersonal con los compañeros ( $\rho=0,375$ ;  $p<0,001$ ), y características extrínsecas de estatus ( $\rho=0,224$ ;  $p=0,031$ ), mostrándose solamente una correlación moderada positiva entre la relación interpersonal con los jefes y los factores motivacionales extrínsecos (Tabla 32-35).

Así mismo, se realizó el análisis gráfico de las distribuciones de datos en las correlaciones evidenciándose la distribución bivariada sin normalidad en patrones ordinales de las dimensiones, así como la tendencia lineal reportada por los coeficientes de correlación previamente mencionados para las dimensiones D6-D9 y los factores motivacionales extrínsecos. (Figura 7-10)

## **V. DISCUSIÓN**

### **5.1 Síntesis de hallazgos**

El COVID-19 nos permitió observar la existencia de nuevas y distintas formas de percibir la relación entre satisfacción laboral y factores de motivación , ya que en este contexto debido a las deficiencias a nivel nacional se podría interpretar como algo no importante en este momento , sin embargo los resultados presentes mostraron lo contrario y por tanto se valoró el sentir y percibir del personal de salud dentro de su ámbito de trabajo a pesar de los percances que se presentaron , estos supieron manejarlos adecuadamente y ello se ejemplifica en los altos porcentajes obtenidos en el presente estudio.

Así mismo, en el ámbito laboral, tanto la satisfacción laboral como los factores de motivación desempeñan un rol importante dentro de cualquier institución; el primero, por estar estrechamente relacionado a la subjetividad del personal de salud y de cómo cada uno percibe y se siente a gusto o no donde labora ; y el segundo , implica cual es la motivación que estos encuentran para poder llegar a dicha satisfacción en el trabajo, y más en el contexto de pandemia , en el cual las atenciones, forma de trabajo, tensión percibida y entre otros aspectos , influyeron significativamente , por tanto fue importante el estudio de la relación existente entre la satisfacción laboral y los factores de motivación del personal de salud.

En cuanto al perfil sociodemográfico del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac; el rango de edad de los trabajadores oscila entre 26 y 35 años (44.1%), así mismo hay más presencia femenina en el ámbito laboral (63.4%) , por otro lado , el estado civil que resalta es soltero (61.3%) y prevalece la ausencia de hijos en el personal de salud (36.6%), y por ultima los años de experiencia con más incidencia es de 0 a 2 años (49.5%), seguido de 6 a 10 años (38.7%).

En relación a la variable Satisfacción laboral el cual contiene 9 dimensiones, los cuales fueron analizados en el personal de salud que laboraron durante el año 2021; en los datos descriptivos se obtuvo una media de 0.37 y una desviación estándar de 0.258. Así mismo, se obtuvo una máxima satisfacción laboral (93.5%) y las dimensiones que lo respaldan son: competencia profesional (67.7%), presión del trabajo (59.1%), relación interpersonal con los jefes (83.9%) y relación interpersonal con los compañeros (88.2%). Por lo que, generalmente los

equipamientos y/o falta de recursos son dificultades que se enfrentan el personal de salud día a día y ello limita el buen desempeño y sobretodo el desarrollo profesional.

Por otro lado, en la variable factores de motivación el cual contiene 2 dimensiones, los cuales fueron analizados en el personal de salud que laboraron durante el año 2021; en los datos descriptivos se obtuvo una media de 97.77 y una desviación estándar de 13.89. Así mismo, se obtuvo que los factores de motivación fueron altos (87.1%) y las dimensiones que lo respaldan son ambas; las intrínseca (55.9%) y extrínsecas (88.2%), por lo que se debe seguir reforzando ello en los trabajadores de salud.

Por tanto, estos resultados muestran la identificación del personal de salud con los fines y objetivos de la institución dentro del contexto del COVID-19. A pesar de que la Satisfacción laboral alta, aún no se logra de manera general en todos los trabajadores, es rescatable el porcentaje alcanzado ya que estos van de la mano con la motivación que se les brinda en el Centro de Salud Pachacamac, tanto para el desarrollo profesional, personal y así mismo como estos se sienten motivados por la vocación de servir y más en este contexto, que peligraba la vida de mucha gente y estos respondieron de manera adecuada en primera línea.

## **5.2 Comparación de los resultados**

### **5.2.1 Contraste por convergencia**

Rodríguez et al. ; en el año 2017, aplicaron el cuestionario Font Roja en el prestador de salud en atención primaria, Asturias; el cual concluyo que más del 83% se autoproclaman satisfechos; las dimensiones como; relaciones interpersonales con los compañeros y competencia profesional son las que generan mayor satisfacción en comparación a promoción profesional y tensión en cual general menor satisfaccion, y la de menor puntuación en relación a satisfaccion es el sueldo, por lo que en general, laboralmente si se encuentran satisfechos, pero se debe mejorar en algunas dimensiones, estos resultados coinciden con nuestro trabajo, en el cual la satisfacción laboral es alta, es decir están satisfechos en un 93.5%.

Así mismo, tanto en la dimensión relaciones interpersonales con los compañeros y competencia profesional respaldan dicha satisfaccion y las dimensiones tensión por

el trabajo y promoción profesional una satisfacción media que concuerda con ambas investigaciones.

Por lo que se resalta, el personal se siente satisfecho al sentirse capacitado, al contar con recursos suficientes y además al no sentirse tensionado al realizar su trabajo, por lo que se siente competente, y así mismo el trabajo con los compañeros es muy bueno, es un trabajo en equipo que se pudo resaltar en esta pandemia y más porque la coyuntura requería para poder salir exitoso en todas las atenciones que se tuvieron que realizar.

Así mismo, en relación a los factores de motivación, Espirilla ,E.(2020), al realizar su estudio en enfermeras de un centro de salud en Cusco , concluyó que los factores de motivación son altos en un 76%, el cual está respaldado por la motivación intrínseca y extrínseca en el 40% alto y 84% alto respectivamente, y que es lo mayor que resalta entre los demás , esto se relaciona a la presente investigación en el cual tanto los factores de motivación, la motivación intrínseca y extrínseca denotan un alto porcentaje .

Por tanto se destaca que el personal siente se reconoce las labores que realiza, así mismo le gusta poder ayudar a los pacientes, es responsable en realizar sus actividades, y desarrolla gratificadamente su profesión dentro del Centro de salud, por otro lado , siente que los altos directivos muestran objetividad, saben relacionarse, escuchar y se sienten respetados , y pueden desarrollarse profesionalmente por tanto todo ello los motiva a seguir creciendo y de la misma forma brindar una adecuada atención y esto es resaltado, sobretudo en contexto de pandemia, a pesar de ser un centro de salud , con deficiencias como todo sector salud, ellos supieron encontrar una motivación en si mismo y con la población y además encontrarlo en su ambiente.

### **5.2.2 Contraste por divergencia**

El presente trabajo difiere con lo concluido por Alarcón et al.; en el año 2020, quienes analizaron ambas variables en el personal de partería, 35 en total, en un hospital en Chile, ellos concluyeron que el personal presentaba un nivel mediano - alto de motivación en las dimensiones evaluadas y de manera general en un 60%. Por otro lado, en relación a sentirse satisfechos, el nivel es mediano-bajo, en la mayoría de los factores evaluados y de manera general en un 57%. Por

consiguiente, en el presente estudio el nivel de motivación y satisfacción fueron altas en un 87.1% y 93.5%, respectivamente; estos resultados son resaltantes para el buen desempeño y además; una atención de calidad que brinda el personal de salud, muy a pesar de ser un Centro de Salud, se evidencia una percepción positiva en relación al área laboral y que los factores internos como externos son, para este personal, muy gratificantes.

Por otro lado, tenemos a Marín y Placencia, quienes en el año 2017, también analizaron ambas variables en los trabajadores de una institución privada de salud en Perú, en el cual se concluyó que, tanto la satisfacción y la motivación se encuentran en un nivel medio con 56.6% y 49.3% respectivamente; así mismo se evidencia una correlación positiva baja a diferencia de la investigación realizada, el cual tanto la satisfacción y motivación en el personal de salud es alta, así mismo presenta una correlación muy significativa moderada. Y además prevalece que los trabajadores se sienten satisfechos en relación a la competencia profesional, relación con los jefes y compañeros, así mismo porque no tiene una alta presión de trabajo, por el cual ellos se sienten a gusto con lo que realizan y por la confianza que se les brinda dentro de la institución.

### **5.2.3 Análisis de hallazgos**

El contar con una satisfacción laboral alta, es importante ya que esto se verá reflejada en la calidad de la atención que se brinde y en la influencia por la atracción y retención que se tenga del personal calificado y comprometido en su labor (Van Diepen et al., 2020), así mismo se evidenciara en el aumento de la productividad, del rendimiento, disminución de la rotación y el ausentismo, y aumento de eficacia; (Ermsittiparsert y Urairak, 2019). ya que los profesionales al estar satisfechos, cumplen adecuadamente su función y como menciona Dawis et al. (1994), el sentirse satisfecho o no, es resultado de las diferencias entre lo que necesita el trabajador y lo que obtendría en su área laboral, por tanto; el personal de salud mostro en sus dimensiones satisfacción alta en competencia profesional, relación con los jefes y compañeros, así mismo en presión por el trabajo, ya que con esto se demuestra una alta satisfacción al no sentir dicha presión.

Por otro lado en satisfacción por el trabajo, tensión, promoción profesional características de status y monotonía laboral se obtuvo una satisfacción media, y

en muy ninguna dimensión se mostró un porcentaje resaltante de los demás en baja satisfacción , con ello se concluye que dentro del ámbito laboral todas las dimensiones influyen significativamente para desempeñar el rol de cada profesional y que sobre todo ello estuvo presente en esta pandemia y la convicción que tuvieron en las diferentes atenciones que se realizaron, ya que por la misma situación , a pesar de haber sentido temor , ansiedad o estrés , estos sintieron mucha satisfacción y esto va de la mano con la motivación que pudieron recibir y sentir .

Por tanto , se sabe que los factores motivacionales son parámetros dinámicos en los que se puede influir (Abbiati et al., 2020); por ello se consideró la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, factor intrínseco y extrínseco ; el primero en relación a la independencia al realizar el trabajo, reconocimiento ; es decir a realizarse como persona y profesional, el segundo en estar estable en el trabajo , pagos , condicionamientos, y según lo evidenciado en esta investigación, se pudo contar con ambas, si bien el personal de salud sentía motivación propia por desarrollarse en su profesión y por vocación , por la pandemia, así mismo obtuvo en el menor plazo lo necesario para poder cumplir ello, ya que esto así se demuestra con un 55.9% y 88.2% respectivamente en nivel alto de cada factor de motivación.

Y por último, esto concuerda y va de la mano con la satisfacción que tiene el personal, ya que también se detalla de una correlación positiva moderada, a mayor satisfacción, mayor motivación por ende los resultados arrojan para ambas variables un nivel alto y muy significativo.

### **5.3 Fortalezas y debilidades de la metodología utilizada**

#### **5.3.1 Fortalezas**

- El presente trabajo posee tipo y diseño de la investigación.
- La investigación cuenta con matriz de consistencia y operacionalización de las variables.
- Se utilizaron 2 instrumentos que cuentan con validez y confiabilidad.
- Por motivos de la coyuntura se tuvo que recurrir al formulario virtual Google forms, el cual permitió lograr el objetivo de los 93 encuestados.
- Se obtuvo la autorización del centro de salud en el tiempo establecido y se pudo recolectar los datos.



- Los análisis estadísticos fueron realizados en SPSS, y se pudieron obtener ambas variables según dimensiones, indicadores, rango y las respectivas correlaciones existentes.
- Así mismo se hizo prevalecer los aspectos éticos de la presente investigación, respetando sobretodo la confidencialidad del personal de salud, así como el respeto de la propiedad intelectual y Probidad.

### **5.3.2 Debilidades**

- Tiempo limite para el procesamiento de datos.
- Contar con conocimiento básico del programa SPSS.

## **5.4 Relevancia de la Investigación**

### **5.4.1 Análisis personal de los hallazgos y resultados**

A nivel personal, la variable Satisfacción laboral y Factores de motivación , permiten ejemplificar un panorama real de lo que se vivió en el Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia y como el personal de salud se ha sentido en todo ese tiempo, el cual considero es fundamental que el lector pueda saber ello, ya que si bien a nivel nacional la crisis sanitaria arraso con todas las entidades del estado que más de 20 años ha estado olvidado por el gobierno en turno, y ello era evidente en las precariedades de recurso en equipamiento e instrumentos, sumado a ello no se contaba ni con EPP, mascarilla entre otros implementos necesarios para poder hacerle frente al virus del Covid-19.

Pese a todo ello, el personal sanitario encontró en sí mismo la motivación para poder seguir laborando de manera adecuada , resaltado la ética de cada uno según sus funciones, por tanto seguían en la primera línea , a ello se suma lo que posteriormente se pudo brindar por parte del estado en coordinación con el gestor del centro de salud, quienes de la mano lograron poder contar con los recursos necesario y que luego se vio reflejado en los altos niveles de motivación que estos sintieron y percibieron , y lo que al final conllevó a presentar niveles altos de satisfacción , ya que se resalta 4 dimensiones con altos porcentajes y 5 con porcentajes medios , lo cual se debe reforzar, por otro lado según convicción y vocación ,el personal de salud pudo trabajando de la mano con la población.

Por tanto, considero relevante dar a conocer que a pesar de la coyuntura que se atravesó, se puede seguir contando con satisfacción y motivación alta y todo

dependerá del mismo personal y de los altos directivos ya que ambos van de la mano. Así mismo a mayor motivación, se evidencia una mayor satisfacción, así mismo considero oportuno que se pueda realizar estudios en otros centros de salud para poder tener un panorama general de cómo fue la satisfacción y motivación en diversos centros a nivel nacional durante la pandemia.

#### **5.4.2 Relacionar la investigación con el contexto científico social**

En concordancia con lo expuesto, es necesario poder profundizar más en la satisfacción laboral, en diferentes establecimientos, ya que si el personal está satisfecho esto se evidenciará en la calidad de atención y como estos realizan su trabajo cada día, así mismo, destacar el rol y la influencia de cada dimensión es relevante ya que se tendrá con exactitud los posibles puntos de quiebre que se deberán reforzar para las mejoras a futuro, ya que se espera que estos estudios se realicen de manera general en los diferentes centros de salud ya que esto contribuirá a la nueva visión que tengan los altos directivos y se observe mejoras generalizadas.

En relación a las dimensiones, si bien esto representa lo real dentro del centro de salud Pachacamac, esta realidad puede variar en otras instituciones de salud, por tanto; se debe identificar cuáles serían aquellas que influirían en la no satisfacción y buscar revertirlas. Así mismo buscar herramientas necesarias para que la tensión, presión, características de status, monotonía laboral y satisfacción por el trabajo lleguen a sus niveles más altos de satisfacción, ya que todo ello contribuirá a poder trabajar con la población de manera articulada ya que, llegado el caso, el único enfoque para el personal de salud serían ellos, y se trabajaría más en las deficiencias que presente la población y de las posibles gestiones que se puedan dar en beneficio de ellos.

Por consiguiente, una de las maneras de mantener al personal satisfecho está asociado a que tan motivados estos puedan estar, por tanto si bien se evidencia una motivación alta, aún hay un porcentaje de nivel medio el cual se debe fortalecer, por ello se debe trabajar en los indicadores que respaldan ello, como la labor reconocida, el logro de las metas, las capacitaciones que se debe dar al personal de salud para el desarrollo de habilidades blandas, así mismo en lo que normas y/o resoluciones que se dan el cual muchas veces no se ajusta a la realidad de los

trabajadores y ello traería como consecuencia , la baja motivación y se debe evaluar en los diferentes sectores de salud, para poder revertir ello y plantear formas de evaluar tanto la satisfacción y la motivación o relacionarla con el desempeño laboral.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Conclusión 1**

Si existe relación directa entre la satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud, debido a que la satisfacción va a depender de que tan motivados se encuentren y se sientan en el trabajo, en cómo se sienten valorados y respetados y sobretodo que sienten esa conexión con su profesión y su entorno, muy a pesar de las tensión y presión que pueda existir, saben manejarlo de manera adecuado y no permitan que ello influya.

### **Conclusión 2**

Si existe relación entre la dimensión satisfacción por el trabajo y factores de motivación intrínsecos del personal de salud, ya que muestran interés por el trabajo, además saben que su rol y su capacidad es por vocación de servir a la población, esto es algo que nace de uno mismo.

### **Conclusión 3**

No existe una relación entre la dimensión tensión relacionada con el trabajo y factores de motivación intrínsecos

### **Conclusión 4**

Si existe una relación entre la dimensión competencia profesional y factores de motivación intrínsecos del personal de salud, ya que el personal se siente capacitado, competente y cuenta con lo necesario para lograr ello.

### **Conclusión 5**

No existe relación entre la dimensión presión por el trabajo y factores de motivación intrínsecos del personal de salud, ya que el personal de salud no cree que su trabajo es excesivo y de corto tiempo, por lo que prevalece la motivación.

### **Conclusión 6**

Si existe una relación entre la dimensión promoción profesional y factores de motivación intrínsecos, el personal se encuentra satisfecho por el reconocimiento e incentivo y asume con responsablemente las actividades encomendadas.

### **Conclusión 7**

Si existe una relación entre la dimensión relación interpersonal con los jefes y factores de motivación extrínsecos, ya que los trabajadores sienten confianza, las condiciones de trabajo son adecuadas, así mismo se busca disminuir los accidentes laborales, hay comunicación, se reconoce el trabajo fuera de horario, por tanto, se sienten más motivados.

### **Conclusión 8**

Si existe una relación entre la dimensión relación interpersonal con los compañeros y factores de motivación extrínsecos ya que se valora y se respeta las competencias de los profesionales según su profesión, así mismo el dialogar con los demás está basado en mutuo respeto y buen clima, esto permitió poder desempeñar bien las labores.

### **Conclusión 9**

Si existe una relación entre la dimensión características extrínsecas de estatus y factores de motivación extrínsecos, ya que el pago recibido es adecuado y además se sienten con la capacidad y confianza de poder realizar su trabajo con los medios brindados, en base a la legislatura de cada profesión que los respalda.

### **Conclusión 10**

No existe una relación entre la dimensión monotonía laboral y factores de motivación extrínsecos ya que estos no motivaron en mayor medida al personal, por el contrario; no los permitiría desarrollarse en sus competencias y sobretodo el poder alcanzar reconocimiento y reputación.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

A nivel institucional, el Ministerio de Salud debe implementar una evaluación anual de satisfacción laboral en el personal de salud, así como cuáles son los factores de motivación que los impulsa a seguir en el puesto, o cuales no contribuyen a ello para poder actuar en ellos, con esto se busca disminuir las rotaciones laborales, así mismo si se corrigen los errores, se conllevaría a poder brindar a la población una mejor calidad de atención y sobretodo un buen desempeño laboral.

### **Segunda**

La DIRIS Lima Sur, debe implementar en otras puestos y /o centro de su jurisdicción el estudio de ambas variables, para poder tener un panorama general y de acuerdo a resultados , poder implementar lo necesario para que el personal de salud logre la máxima motivación , así mismo poder identificar cual de ambas motivación prevale ya que se podría trabajar más en los externos y en relacion de lo interno se tendría que desarrollar talleres de habilidades blandas para poder corregir las deficiencia que se pudieran presentar.

### **Tercera**

Es necesario que el jefe del Centro de Salud Pachacamac pueda fortalecer las diferencias de las diferentes dimensiones estudiadas, por tanto se le sugiere buscar estrategias interactivas para ayudar a los trabajadores a percibir y responder a las amenazas del COVID-19, y ello se logrará conociendo la realidad general de todos trabajadores, por ello se recomienda realizar un estudio haciendo uso del cuestionario Font Roja y el cuestionario de factores de motivación, pero a todos los trabajadores, tanto personal de salud como personal administrativo, para conocer el panorama en general.

### **Cuarta**

Al personal de salud, identificar cuáles son las debilidades y/o insatisfacciones que encuentra en su área laboral y comunicar al jefe para poder dar solución, así mismo, resaltar las motivaciones que influyen en ellos y así poder trabajar en ello, ya sea de manera intrínseca o extrínseca, así mismo seguir laborando en base a normas que respalden cada accionar en su área laboral y con ello se beneficia la población.

## REFERENCIAS

- Abbiati M., Savoldelli G., Baroffio A., Bajwa N. (2020). Motivational factors influencing student intentions to practise in underserved areas. *Med Educ.* 54(4):356-363. PMID: 31953862. doi: 10.1111/medu.14063.Pubmed. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/medu.14063>
- Alarcón, N., Ganga , F., Pedraja, L., Monteverde, A. (2020). Satisfacción y motivación laboral en profesionales obstétricos de un hospital chileno Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave* , 20 (4), e7900. Scopus. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Araya, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Medica de Risaralda*, 25(2), 84–89.EBSCOhost. <https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=90808da5-32d1-49e7-9e55-f8c2b2f27296%40sessionmgr101>
- Bignardi, C.,De Souza, I., Leonel, W. y luiz ,M. (2021). The Impacts of Covid-19 on Travel by Brazilian Tourists: Conjuncture and Perspectives on the Outbreak and Expansion of the Pandemic in Brazil. *Turismo: Visão e Ação*, 23(1), 2–25. <https://doi.org/10.14210/rtva.v23n1.p2-25>. EBSCOHOST. <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=3d2fa729-b006-488f-846e-3eae85eff483%40sessionmgr4007>
- Boada,N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*; Vol. 3, Núm. 1 (2019): October; 75 - 103; 2521-8301; 2522-3054; 10.20511/Jefib.2019.V3n1. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Borda, M., Navarro, E. y Tuesca, R. (2013). *Métodos cuantitativos: herramientas para la investigación en salud: Vol. 4a edición revisada y aumentada.* Universidad del Norte. <https://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzY3NjExN1>

[9fQU41?sid=13c55599-06db-46f7-ae76-94bcba7268a5@sessionmgr4006&vid=3&format=EB&rid=2](http://9fQU41?sid=13c55599-06db-46f7-ae76-94bcba7268a5@sessionmgr4006&vid=3&format=EB&rid=2)

Campos, M. (2017). Factores motivacionales en el desempeño laboral profesional de enfermería del servicio emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017.[tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12652>

Chersich, M., Gray G., Fairlie, L., Eichbaum, Q., Mayhew, S., Allwood, B. English, R., Scorgie, F., Luchters, S., Simpson, G., Haghighi, M., Pham, M. y Rees, H.(2020). COVID-19 in Africa: care and protection for frontline healthcare workers. *Global Health*.16(1):46. doi: 10.1186/s12992-020-00574-3. PMID: 32414379; PMCID: PMC7227172. [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7227172/pdf/12992\\_2020\\_Article\\_574.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7227172/pdf/12992_2020_Article_574.pdf)

Cifuentes, J. y Manrique, F. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. *Avances en enfermería*, 32(2), 217–227. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46207>

Cohen, J. y Rodgers Y. (2020). Contributing factors to personal protective equipment shortages during the COVID-19 pandemic. *Prev Med*. 2020 Dec;141:106263. doi: 10.1016/j.ypmed.2020.106263. Epub 2020 Oct 2. PMID: 33017601; PMCID: PMC7531934. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7531934/pdf/main.pdf>

Cook, D., Artino, A. (2016). Motivation to learn: an overview of contemporary theories. *Med Educ*.;50(10):997-1014. PMID: 27628718; PMCID: PMC5113774. doi: 10.1111/medu.13074. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/medu.13074>

Cueva, S. (2018) Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bombos de Javier Prado, 2018. [tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP.



[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva\\_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Deriba ,B., Sinke, S. Ereso,B., Badacho,A.(2017).Health professionals' job satisfaction and associated factors at public health centers in West Ethiopia. Hum Resour Health.30;15(1):36. PubMed. doi: 10.1186/s12960-017-0206-3. PMID: 28558840; PMCID: PMC5450336. [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5450336/pdf/12960\\_2017\\_Article\\_206.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5450336/pdf/12960_2017_Article_206.pdf)

Ermsittiparsert, K. y Urairak, B. (2019). Exploring the nexus between emotional dissonance, leadership, organizational commitment, job satisfaction and intention to leave among medical professionals in Thailand. Utopia y Praxis Latinoamericana, 24, 378–386. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&sid=8e017b39-e483-45e7-a34f-1452fd55e13e%40redis>

Espinoza E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. Revista Conrado, 15(69), 171-180.Scielo. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf>

Espirilla, E. (2020). Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de Cusco 2020. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57277/Espirilla\\_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57277/Espirilla_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fareed, K. y Jan, F. (2016). Cross-Cultural Validation Test of Herzberg's Two Factor Theory: An Analysis of Bank Officers Working in Khyber Pakhtunkhwa. Journal of Managerial Sciences, 10(2), 285–300. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=120091080&lang=es&site=eds-live>

Fox,E.(2018).Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima. [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12078>

- Gonçalves, C., Gomes, D. y Antônio, M. (2019). From Accounting Professional to Teaching Career: A Study on the Motivational Factors for the Transition. *Revista Universo Contábil*, 15(4), 69–86.  
<https://doi.org/10.4270/ruc.2019428>  
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=15&sid=11d9619e-5d7f-4c96-a7dd-f20f3576dc47%40redis>
- Gonzales, J. (2021). Habilidades directivas y satisfacción laboral del personal de salud del centro quirúrgico del Hospital de Andahuaylas, 2020. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57372/Gonzales\\_AJ-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57372/Gonzales_AJ-SD.pdf?sequence=4)
- Guzmán, G., Sánchez, W., Placencia, M. y Silva, J. (2020). Association Between Motivating Factors and Employee Performance of Radiology Technicians ; Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*; Vol. 6 No. 12 (2020); 87-103 ; *Revista CEA*; Vol. 6 Núm. 12 (2020); 87-103.  
<https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Halcomb, E., Smyth, E. y McInnes, S. (2018). Job satisfaction and career intentions of registered nurses in primary health care: an integrative review. *BMC Fam Pract.* 19(1):136. doi: 10.1186/s12875-018-0819-1. PMID: 30086722; PMCID: PMC6081816.  
[https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6081816/pdf/12875\\_2018\\_Article\\_819.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6081816/pdf/12875_2018_Article_819.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed). McGraw-Hill; Interamericana Editores.  
[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Hernández, J. y Morales, J. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 12(2), 107–147. EBSCOHOST

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=3b356047-9eb7-4fec-acc7-8224ac95989a%40redis>

- Jackson, J., Santoro, M., Ely, T., Boehl, L., Kiehl, A., Anderson, L. y Ely, E. (2014). Improving patient care through the prism of psychology: application of Maslow's hierarchy to sedation, delirium, and early mobility in the intensive care unit. *J Crit Care*. Pag. 438-44. doi: 10.1016/j.jcrc.2014.01.009. PMID: 24636724;                   PMCID:                   PMC4718660.                   PubMed  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4718660/pdf/nihms750975.pdf>
- Kallio, H., Pietilä, A., Johnson, M. y Kangasniemi, M. (2016) Systematic methodological review: developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *J Adv Nurs*. 72(12):2954-2965. doi: 10.1111/jan.13031.                   PMID:                   27221824.                   PubMed  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27221824/>
- Khademzadeh, S. (2019). Status and ranking of factors affecting job motivation from the viewpoint of librarians of special libraries of Ahvaz city, Iran. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 30 (3). ISSN. Redalyc.org.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=377665579005>
- Kont, K., Rannula, K., & Puura, K. (2021). Professional Ethical Aspects in the Study and Internship Environment: Research in Tallinn Health Care College. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 46, 148–167.  
<https://doi.org/10.15388/ActPaed.46.2021.10>
- Leite, K., Albuquerque, M., Vasconcelos, D., Alexandrino, L., Áfio, J., y Moreira, L. (2019). Fatores motivacionais no desempenho da equipe de enfermagem. *Cultura de Los Cuidados*, 2019(54), 255–265.  
<https://doi.org/10.14198/cuid.2019.54.22>
- Liu, Y., Aunguroch, Y. y Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *Int Nurs Rev*. 2016 Mar;63(1):84-91. doi: 10.1111/inr.12215. Epub 2015 Oct 22.                   PMID:                   26492403.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/inr.12215>

- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* Chicago; 45:1297-349.
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1). EBSCOHOST. 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>.  
<https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=b1ce03fc-460c-4768-8831-71d1c2f9c308%40sdc-v-sessmgr03>
- Mahande, R. y Akram. (2021). Motivational Factors Underlying the Use of Online Learning System in Higher Education: An Analysis of Measurement Model. *Turkish Online Journal of Distance Education (TOJDE)*, 22(1), 89–105. EBSCOHOST.  
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=c869f831-bf19-46f5-b091-f64e9e44e3d5%40redis>
- Manrique, F., Herrera, G. y Mendez, Y. (2019) Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja. *Hacia. Prom. Salud.* 24 (2): 46-59. DOI: 10.17151/hpsal.2019.24.2.5. EBSCOHOST.  
<https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=b1ce03fc-460c-4768-8831-71d1c2f9c308%40sdc-v-sessmgr03>
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación laboral y satisfacción laboral del personal de una organización sanitaria privada. *Horizonte Médico (Lima)*, 17 (4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Méndez, A., Cecchini, J. y García, C. (2020). Profiles of emotional intelligence and their relationship with motivational and well-being factors in physical education. *Psicología Educativa*, 26, 27-36.  
<https://doi.org/10.5093/psed2019a19>.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=613765724004>
- Néstor, A. (2018). Motivación, factores intrínsecos y performance. Un estudio sobre empresas del área metropolitana de Buenos Aires. *Serie Documentos de Trabajo*.

<https://link.gale.com/apps/doc/A558230296/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=d9ee4693>

- Presidente de la República. (2020, 15 de marzo). D.S. N° 044-2020-PCM. El Peruano. [Normas Legales 20200315 EXTRAORDINARIA.indd \(elperuano.pe\)](#)
- Pujol, J. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>. [https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/2809/3362](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2809/3362)
- Ramírez, T. y Torres, D. (2020). Una lectura comparativa sobre el nivel de satisfacción laboral de los docentes venezolanos entre 1996 y 2018. (Spanish). *Revista Historia de La Educación Latinoamericana*, 23(35), 253–272. <https://doi.org/10.19053/01227238.11969>
- Rodríguez, A., Gómez, P., y Del Valle, R. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias / Study of job satisfaction in primary healthcare in an area of Asturias. *Enfermería Global*, 16(47), 369–399. Scielo. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641>
- Romani, S., Ferrer, M., Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. 12 (3), 165-170. ISSN: 1994-1420. Redalyc.org. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- Romero, A., Cueva, M., Anchatuña, A., Gallardo, G. y Barba, N. (2019). La motivación en el proceso enseñanza-aprendizaje de la comunicación oral en el programa de inglés de la universidad técnica de cotopaxi. *Revista didasc@lia: Didáctica y educación*, 10(2) 37–45. EBSCOHOST. <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=d9226276-e6b0-42c5-b82e-52daa02b9ff6%40sdc-v-sessmgr01>
- Sager, K. (2015). Looking down from above: Measuring downward maintenance communication and exploring Theory X/Y assumptions as determinants of its expression. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las*

[.https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.003](https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.003).

<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=60d0fc5d-f9d6-4ad5-a096-58dc366bd22a%40redis>

Said, R. y El-Shafei, D. (2020). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environ Sci Pollut Res Int.*28(7):8791-8801. doi: 10.1007/s11356-020-11235-8. Epub 2020 Oct 17. PMID: 33067794; PMCID: PMC7567651.

[https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7567651/pdf/11356\\_2020\\_Article\\_11235.pdf](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7567651/pdf/11356_2020_Article_11235.pdf)

San-Juan, D., Jiménez C., Camilli C., De la Cruz L., Galindo E., Burbano G., Penela M., Perassolo M., Valdéz A., Godoy J., Moreira A. y Kimaid P. (2020). Guidance for clinical neurophysiology examination throughout the COVID-19 pandemic. Latin American chapter of the IFCN task force - COVID-19. *Clin Neurophysiol*;131(7):1589-1598. PMID: 32417701; PMCID: PMC7252108. doi: 10.1016/j.clinph.2020.04.011. PubMed.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7252108/pdf/main.pdf>

Torres, P. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativa cubana actual. *Atenas*, 2 (34), 1-15. ISSN.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478054643001>

Universidad César Vallejo. (2020, 28 de agosto). Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV. Código de Ética de Investigación <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Van Diepen, C., Fors, A., Ekman I. y Hensing, G. (2020). Association between person-centred care and healthcare providers' job satisfaction and work-related health: a scoping review. *BMJ Open* 2020;10:e042658. doi:10.1136/bmjopen-2020-042658.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7722824/pdf/bmjopen-2020-042658.pdf>

- Wright ,E., Davis ,B.(2003). Wright, B. E., & Davis, B. S. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector The Role of the Work Environment. *The American Review of Public Administration* . 33 (1): 70-90. doi: [10.1177 / 0275074002250254](https://doi.org/10.1177/0275074002250254)
- Wright ,T y Bonett, D.(2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Revista de gestión* . 33 (2): 141-160. doi: [10.1177 / 0149206306297582](https://doi.org/10.1177/0149206306297582).
- Yslado, R., Norabuena, R.Loli, T. , Zarzosa ,E., Padilla, L., Pinto, I., y Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. (Spanish). *Revista Horizonte Médico*, 19(4), 41–49. Scielo. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n4/a06v19n4.pdf>

## **ANEXOS**



## Anexo 01. Matriz de consistencia de las variables

**Título:** Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Variable 1</b>	
¿Cuál es la relación existente entre la Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia , Lima 2021?	Determinar la relación existente entre la Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia , Lima 2021	Existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia , Lima 2021	Factores de motivación	D1. Motivación intrínseca
				D2. Motivación extrínseca
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Variable 2</b>	<b>DIMENSIONES</b>
1 ¿Cuál es la relación existente entre la Satisfacción por el trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia , Lima 2021?	1. Determinar la relación existente entre la Satisfacción por el trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia , Lima 2021	1. Existe una relación directa y significativa entre la Satisfacción por el trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia , Lima 2021	Satisfacción laboral	D1. Satisfacción por el trabajo
2. ¿Cuál es la relación existente entre la tensión relacionada al trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia , Lima 2021?	2. Determinar la relación existente entre la tensión relacionada al trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia , Lima 2021	2. Existe una relación directa y significativa entre la tensión relacionada al trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia , Lima 2021		D2. Tensión relacionada al trabajo
3. ¿Cuál es la relación existente entre la competencia profesional y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia , Lima 2021?	3. Determinar la relación existente entre la competencia profesional y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia , Lima 2021	3. Existe una relación directa y significativa entre la competencia profesional y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia , Lima 2021		D3. Competencia profesional

4. ¿Cuál es la relación existente entre la presión del trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021?	4. Determinar la relación existente entre la presión del trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021	4. Existe una relación directa y significativa entre la presión del trabajo y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021	<b>Satisfacción laboral</b>	D4. Presión del trabajo
5. ¿Cuál es la relación existente entre la promoción profesional y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021?	5. Determinar la relación existente entre la promoción profesional y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021	5. Existe una relación directa y significativa entre la promoción profesional y motivación intrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021		D5. Promoción profesional
6. ¿Cuál es la relación existente entre la relación interpersonal con los jefes y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021?	6. Determinar la relación existente entre la relación interpersonal con los jefes y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021	6. Existe una relación directa y significativa entre la relación interpersonal con los jefes y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021		D6. Relación interpersonal con los jefes
7. ¿Cuál es la relación existente entre la relación interpersonal con los compañeros y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021?	7. Determinar la relación existente entre la relación interpersonal con los compañeros y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021	7. Existe una relación directa y significativa entre la relación interpersonal con los compañeros y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021		D7. Relación interpersonal con los compañeros
8. ¿Cuál es la relación existente entre las características extrínsecas del statu y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021?	8. Determinar la relación existente entre las características extrínsecas del statu y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021	8. Existe una relación directa y significativa entre las características extrínsecas del statu y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021		D8. Características extrínseca del status
9. ¿Cuál es la relación existente entre la monotonía laboral y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021?	9. Determinar la relación existente entre la monotonía laboral y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021	9. Existe una relación directa y significativa entre la monotonía laboral y la motivación extrínseca del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021		D9. Monotonía laboral

## Anexo 02. Matriz de Operacionalización de la variable Factores de motivación

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Factores de motivación	Según Romero et al. (2019), están son aquellas energías que nos direccionan a desarrollar diversas tareas, ya que nos induce a poder decidir lo relevante para nosotros y lo que haremos para el logro de lo planteado; y para Frederick Herzberg estos están compuestos por dos factores: extrínsecos e intrínsecos, los cuales determinaran la motivación en la persona en el área laboral, y esto va depender del satisfacer de cada necesidad (Cueva,2018).	Se obtendrá información mediante el uso del cuestionario Bifactorial de Frederick Herzberg, el cual nos permitirá medir los factores motivacionales, está compuesto por dos dimensiones y veinticuatro ítems (Campos,2017)	D1. Motivación intrínseca	El trabajo en sí. Desarrollo de la persona. Reconocer el logro. Desarrollo de la profesión. Ser responsable.	1,2,3,4,5,6,7,8,9 y 10	Escala Likert, ordinal, comprendido del 1 al 5  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja (24-70) Media (71-85) Alta(86-120)
			D2. Motivacion extrínseca	Inspección idónea. Condición de ámbito laboral. Garantía laboral. Relacion interpersonal. Sueldo. Normativas de la institución. El status (Campos,2017)	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 y 24		

### Anexo 03. Matriz de Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Satisfacción laboral	Según Fox (2018), la satisfacción laboral es subjetiva por depender del percibir de cada persona; y va estar ligado a la necesidad y expectativa de quien labora y como se evidencia lo que realmente se dispone en el ámbito laboral, el cual se puede traducir en algo bueno o malo (Manrique et al., 2018).	Se obtendrá información mediante el uso del cuestionario Font Roja elaborada por Aranz y Mira en el año 1988 (Manrique et al., 2018); el cual será adaptado por Gonzales (2020), esto nos permitirá medir la satisfacción en el trabajo, está compuesto por nueve dimensiones y veinticuatro ítems	D1. Satisfacción por el trabajo	Fatiga Ausencia de estar interesado Percepción de no importarle nada	1,2,3 y 4	Escala likert, ordinal comprendido del 1 al 5  Muy en desacuerdo(1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo(4) Muy de acuerdo(5)	Para poder saber las puntuaciones fíanles, se debe sumar los positivos , restas los negativos y todo dividirlo entre 24 . y se obtendra lo siguiente.  Mínima satisfacción laboral (>0 a 2 puntos ) Mediana satisfacción laboral (0 puntos ) Máxima satisfacción laboral (-2 a <0 puntos )
			D2. Tension relacionada al trabajo	Sentirse reconocido por el trabajo. No variación en actividades. Relación con el jefe	5,6,7,8 y 9		
			D3. Competencia profesional	Relación con los demás trabajadores. Sueldo no adecuado. Sentirse reconocido	10,11 y 12		
			D4. Presion del trabajo	Insuficientes recursos. Instalaciones físicas	13 y 14		
			D5. Promocion profesional	Escasa oportunidad. Concentración en el trabajo. Excedente labor	15,16 y 17		
			D6. Relacion interpersonal con los jefes	Confianza con los jefes	18 y 19		
			D7. Relacion interpersonal con los compañero	Relacion adecuada con los demás trabajadores. Capacitaciones seguidas	20		
			D8. Características extrínsecas del statu	Satisfacción en el trabajo.	21 y 22		
			D9. Monotonía laboral	Oportunidad de promoción en el trabajo	23 y 24		

**Anexo 04.** Instrumento a utilizar para la variable de Satisfacción laboral.

**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN FONT ROJA ADAPTADO**

Edad \_\_\_\_\_ Género 

M	F
---	---

 Estado Civil \_\_\_\_\_ Número de hijos \_\_\_\_\_

Año de experiencia en la institución: 0 – 2 años  3 – 5 años  6 – 10 años

Brinda usted su consentimiento libre para desarrollar la encuesta. SI NO

Esta encuesta busca medir la satisfacción laboral, según su percepción, durante la pandemia por COVID -19 en su institución; marque con una (x) la opción que usted crea adecuada. La información será confidencial y será de uso exclusivo para el estudio.

Le agradezco de antemano su colaboración respondiendo con total sinceridad a las preguntas planteadas. Gracias por su colaboración.

<b>Muy en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
1	2	3	4	5

<b>ÍTEMS</b>		<b>Valoración</b>				
<b>Satisfacción por el trabajo</b>						
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a.	1	2	3	4	5
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.	1	2	3	4	5
4	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación.	1	2	3	4	5
<b>Tensión relacionada con el trabajo</b>						
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el centro de salud.	1	2	3	4	5
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a.	1	2	3	4	5
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del centro de salud pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.	1	2	3	4	5
8	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
9	Muy pocas veces mi trabajo en el centro de salud perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño	1	2	3	4	5
<b>Competencia profesional</b>						
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.	1	2	3	4	5
12	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	1	2	3	4	5

<b>Presión del trabajo</b>						
13	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.	1	2	3	4	5
<b>Promoción profesional</b>						
15	Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas.	1	2	3	4	5
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.	1	2	3	4	5
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.	1	2	3	4	5
<b>Relación interpersonal con sus jefes/as</b>						
18	La relación con mis jefes/as es muy cordial.	1	2	3	4	5
19	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as.	1	2	3	4	5
<b>Relación interpersonal con los compañeros</b>						
20	Las relaciones con mis compañeros/as son muy buenas.	1	2	3	4	5
<b>Características extrínsecas de estatus</b>						
21	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia.	1	2	3	4	5
22	El sueldo que percibo es muy adecuado.	1	2	3	4	5
<b>Monotonía laboral</b>						
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo todos los días, no varía nunca.	1	2	3	4	5
24	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.	1	2	3	4	5

## **Anexo 05.** Ficha técnica de la variable Satisfacción laboral

### **Ficha técnica del cuestionario de satisfacción laboral**

#### **Ficha técnica 1:**

Nombre: Cuestionario Font Roja de Satisfacción laboral

Autor: Aranaz y Mira en el año de 1988

Adaptación: Gonzales Alarcón, Julia, 2021.

Aplicación: Individualmente

Duración: 20 min.aprox.

Finalidad: Evaluar diversos indicadores de la satisfacción laboral

Contenido: 9 dimensiones, 24 ítems.

Escala: tipo Likert ; muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5). Cuentan con una dirección positiva y negativa:

Ítems positivos: mayor puntaje, más satisfecho

1,2,3,4,15,16,17,18,19,20,21 y 22.

Ítems negativos: mayor puntaje, menos satisfecho

5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,23,24.

Nivel y rango: mínimo (-2); mediano (0); máximo (2).

Fecha de realización de las encuestas:

Fecha de inicio :30 de octubre del 2021.

Fecha de término: 05 de noviembre del 2021.

Total de encuestados: 93 personal de salud.

**Anexo 06.** Instrumento a utilizar para la variable de Factores de motivación.

**CUESTIONARIO DE FACTORES MOTIVACIONALES**

Edad \_\_\_\_\_ Género 

M	F
---	---

 Estado Civil \_\_\_\_\_ Número de hijos \_\_\_\_\_

Año de experiencia en la institución: 0 – 2 años  3 – 5 años  6 – 10 años

Brinda usted su consentimiento libre para desarrollar la encuesta. SI NO

Esta encuesta busca medir los factores motivacionales del personal de salud durante la pandemia por COVID en su institución; marque con una (x) la opción que usted crea adecuada. La información será confidencial y será de uso exclusivo para el estudio.

Le agradezco de antemano su colaboración respondiendo con total sinceridad a las preguntas planteadas. Gracias por su colaboración.

<b>FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.					
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.					
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.					
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.					
5	La labor bien realizada es reconocida por el centro de salud.					
6	El centro de salud valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.					
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.					
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.					
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.					
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en el centro de salud.					
<b>FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS</b>						



11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.					
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.					
13	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.					
14	En mi centro de salud se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de mi profesión.					
15	Se hacen esfuerzos en mi centro de salud por disminuir los sesgos al que se expone el personal de salud.					
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi centro de salud.					
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.					
18	En mi trabajo el diálogo con mis pares se base en un clima de respeto y serenidad.					
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
20	El centro de salud reconoce mis horas extras con una paga justa.					
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.					
22	En mi centro de salud se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del personal de salud.					
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.					
24	El centro de salud donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.					

**Anexo 07.** Ficha técnica de la variable Factores de motivación

**Ficha técnica del cuestionario de Factores de motivación**

**Ficha técnica 2:**

Nombre: Cuestionario de Factores motivacionales

Autor: Melani Campos Huaraz.

Aplicación: Individualmente.

Duración: 25 min. aprox.

Finalidad: Evaluar diversos indicadores de los factores motivacionales

Contenido: 2 dimensiones, 24 ítems.

Escala: tipo Likert Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

Nivel y rango: Baja (24 – 70) ; Media (71 – 85); Alto (86 – 120)

Fecha de realización de las encuestas:

Fecha de inicio : 30 de octubre del 2021.

Fecha de término: 05 de noviembre del 2021.

Total de encuestados: 93 personal de salud.

**Anexo 08.** Cuadro de Validez y Confiabilidad de las variables Satisfacción laboral y factores de motivación

**Variable 1: Satisfaccion Laboral**

**Validez de contenido del Font Roja , Coeficiente V de Aiken.**

<b>V de Aiken</b>	<b>Pertinente</b>	<b>Relevante</b>	<b>Claro</b>	<b>Total</b>
<b>Satisfacción Laboral</b>	1	1	1	1

Fuente: Los datos son proporcionados por Gonzales ,2021.

**Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral.**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de items</b>
0,799	24

Fuente: Los datos son proporcionados por Gonzales,2021.

**Variable 2: Factores Motivacionales**

**Validez de contenido del cuestionario factores motivacionales, Coeficiente V de Aiken.**

<b>V de Aiken</b>	<b>Pertinente</b>	<b>Relevante</b>	<b>Claro</b>	<b>Total</b>
<b>Factores Motivacionales</b>	1	1	1	1

Fuente: Los datos son proporcionados Campos,2018.

**Confiabilidad de la variable factores motivacionales.**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de Items</b>
0,835	24

Fuente: Los datos son proporcionados Campos,2018.

**Anexo 09.** Autorización del Centro de Salud Pachacamac para la publicación de resultados.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20602251641
<b>Centro de Salud Pachacamac</b>	
Nombre del Titular o Representante legal:	<b>Ivan Angeles Reque</b>
Nombres y Apellidos	DNI:
<b>Mariana Vila Damas</b>	<b>48079035</b>

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021</b>	
Nombre del Programa Académico:	
<b>Maestría en gestión de los servicios de salud</b>	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
<b>Mariana Vila Damas</b>	<b>48079035</b>

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: **Pachacamac, 28 de septiembre del 2021**

Firma: \_\_\_\_\_

**M.C. Ivan Angeles Reque**

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 10. Consentimiento Informado de las encuestas virtuales.



Sección 1 de 2

### Satisfacción Laboral

Esta encuesta busca medir la satisfacción laboral, según su percepción, durante la pandemia por COVID-19 en su institución; seleccione la opción que usted crea adecuada. La información será confidencial y de uso exclusivo para el estudio.  
Le agradezco de antemano su colaboración respondiendo con total sinceridad a las preguntas planteadas. Gracias por su colaboración.

¿Brinda usted su consentimiento libre para desarrollar la encuesta? \*

SI

NO

Sección 2 de 2

### Factores de Motivación

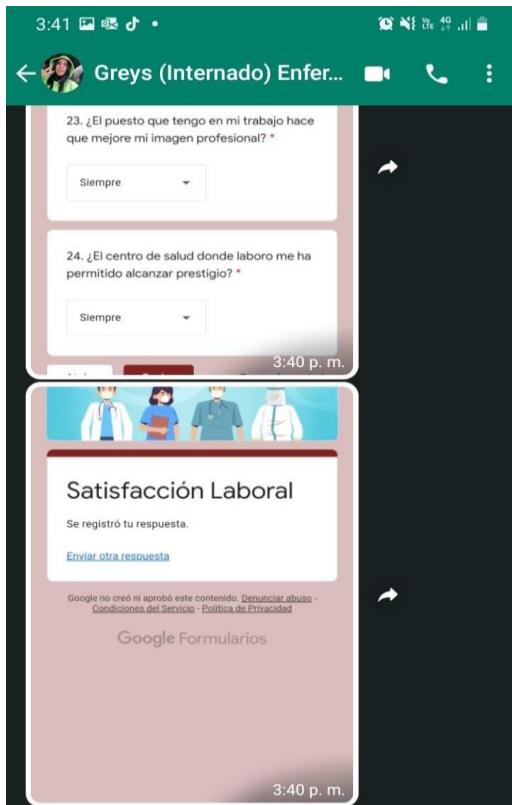
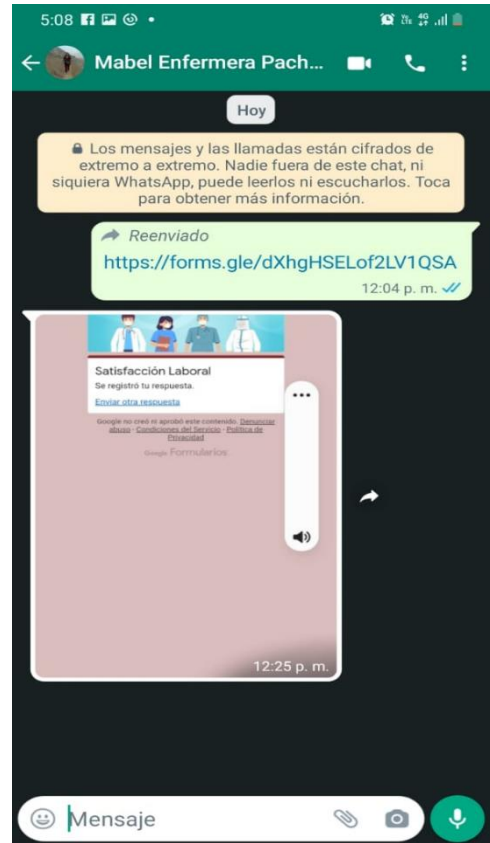
Esta encuesta busca medir los Factores de motivación del personal de salud durante la pandemia por COVID -19 en su institución; seleccione la opción que usted crea adecuada. La información será confidencial y de uso exclusivo para el estudio.  
Le agradezco de antemano su colaboración respondiendo con total sinceridad a las preguntas planteadas. Gracias por su colaboración.

¿Brinda usted su consentimiento libre para desarrollar la encuesta? \*

SI

NO

## Anexo 11. Evidencia del envío del link de la encuesta virtual de Google forms

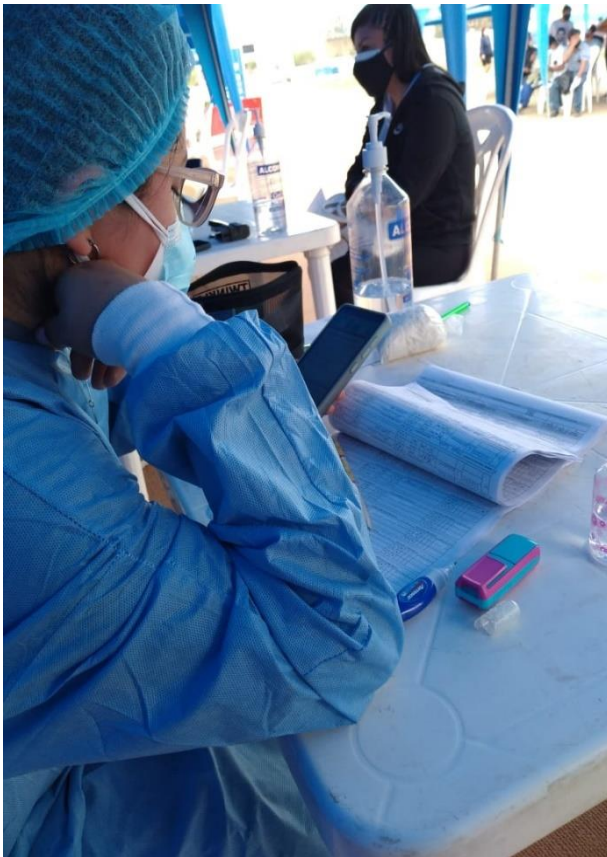
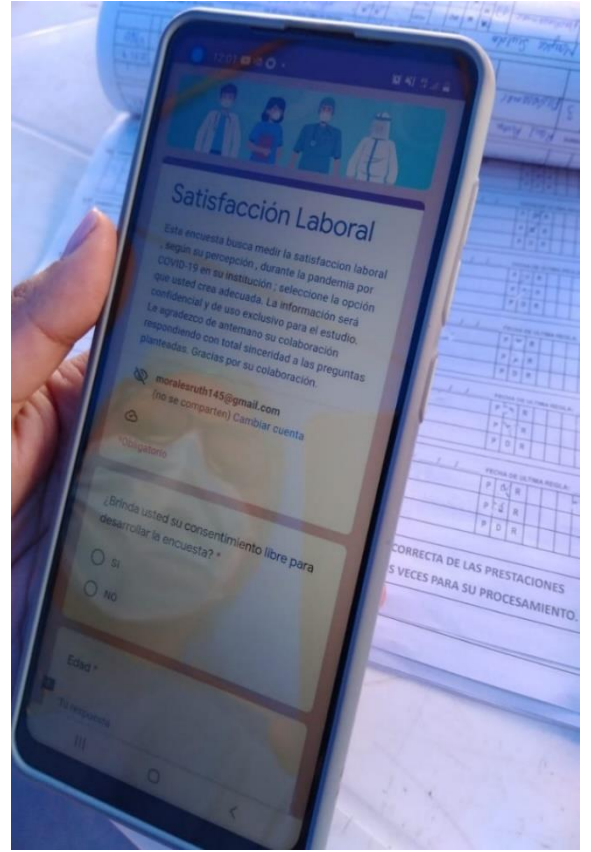
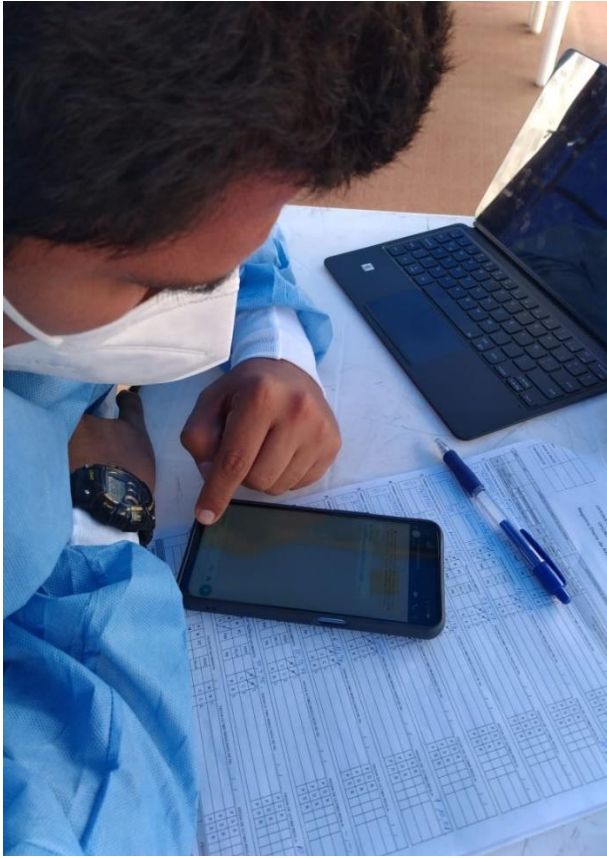




**Anexo 12.** Evidencia de la encuesta virtual al personal de salud del Centro de Salud Pachacamac.









## Anexo 13. Evidencia del llenado virtual de la encuesta Satisfacción laboral y Factores de motivación.

### Satisfacción Laboral

Esta encuesta busca medir la satisfacción laboral, según su percepción, durante la pandemia por COVID-19 en su institución; seleccione la opción que usted crea adecuada. La información será confidencial y de uso exclusivo para el estudio.  
Le agradezco de antemano su colaboración respondiendo con total sinceridad a las preguntas planteadas. Gracias por su colaboración.

¿Brinda usted su consentimiento libre para desarrollar la encuesta? \*

- SI  
 NO

Edad \*

27

Género \*

- Masculino  
 Femenino

Estado Civil \*

Casada

Número de hijos \*

1

Años de experiencia en su centro laboral \*

- 0-2 años  
 3-5 años  
 6-10 años

1. ¿En mi trabajo me encuentro muy satisfecho/a? \*

De acuerdo

2. ¿Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo? \*

En desacuerdo

3. ¿Tengo la sensación de que, lo que estoy haciendo no vale la pena? \*

Muy de acuerdo

4. ¿Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupó es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación? \*

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ▼

5. ¿Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el centro de salud? \*

En desacuerdo ▼

6. ¿Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado/a? \*

De acuerdo ▼

7. ¿Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del centro de salud pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo? \*

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ▼

8. ¿Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear "a tope" toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo? \*

En desacuerdo ▼

9. ¿Muy pocas veces mi trabajo en el centro de salud perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño? \*

De acuerdo ▼

10. ¿Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado/a para realizar mi trabajo? \*

Muy en desacuerdo ▼

11. ¿Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable? \*

En desacuerdo ▼

12. ¿Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión? \*

En desacuerdo ▼

13. ¿Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar mi trabajo? \*

En desacuerdo ▼

14. ¿Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer? \*

En desacuerdo ▼

15. ¿Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas? \*

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ▼

16. ¿Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante? \*

De acuerdo ▼

17. ¿Tengo muchas posibilidades de promoción profesional? \*

De acuerdo ▼

18. ¿La relación con mis jefes/as es muy cordial? \*

De acuerdo ▼

19. ¿Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as? \*

De acuerdo ▼

20. ¿Las relaciones con mis compañeros/as son muy buenas? \*

De acuerdo ▼

21. ¿Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia? \*

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ▼

22. ¿El sueldo que percibo es muy adecuado? \*

En desacuerdo ▼

23. ¿Mi actual trabajo en el centro de salud es el mismo todos los días, no varía nunca.? \*

Muy de acuerdo ▼

24. ¿Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar? \*

En desacuerdo ▼

## Factores de Motivación

Esta encuesta busca medir los Factores de motivación del personal de salud durante la pandemia por COVID -19 en su institución ; seleccione la opción que usted crea adecuada. La información será confidencial y de uso exclusivo para el estudio.  
Le agradezco de antemano su colaboración respondiendo con total sinceridad a las preguntas planteadas. Gracias por su colaboración.

1. ¿Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo? \*

Siempre ▼

2. ¿Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás? \*

Siempre ▼

3. ¿Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales? \*

Siempre ▼

4. ¿El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.? \*

Siempre ▼

5. ¿La labor bien realizada es reconocida por el centro de salud? \*

A veces ▼

11/6/21, 9:28 PM

Satisfacción Laboral

6. ¿El centro de salud valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo? \*

Siempre ▼

7. ¿En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional? \*

Casi siempre ▼

8. ¿En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades? \*

Casi siempre ▼

9. ¿Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad? \*

Siempre ▼

10. ¿Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en el centro de salud? \*

Siempre ▼

11. ¿Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva? \*

Siempre ▼

12. ¿Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo? \*

Siempre ▼

13. ¿En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados? \*

Siempre ▼

14. ¿En mi centro de salud se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de mi profesión? \*

Siempre ▼

15. ¿Se hacen esfuerzos en mi centro de salud por disminuir los sesgos al que se expone el personal de salud? \*

Siempre ▼

16. ¿Se promociona la salud ocupacional dentro de mi centro de salud? \*

A veces ▼

17. ¿Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros? \*

Siempre ▼

18. ¿En mi trabajo el diálogo con mis pares se basa en un clima de respeto y serenidad? \*

Casi siempre ▼

19. ¿Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas? \*

Casi siempre ▼

20. ¿El centro de salud reconoce mis horas extras con una paga justa? \*

A veces ▼

21. ¿En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores? \*

Casi siempre ▼

22. ¿En mi centro de salud se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del personal de salud? \*

Casi siempre ▼

23. ¿El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional? \*

Casi siempre ▼

24. ¿El centro de salud donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio? \*

Casi siempre ▼

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

## Anexo 14. Hoja de cálculo de las respuestas obtenidas del cuestionario de Google forms.

Satisfacción laboral y factores de motivación (respuestas) ☆

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

100% € % .0 .00 123 Predetermi... 10 B I S A

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
A1	Marca temporal									
1	Marca temporal	Edad	Género	Estado Civil	Años de experiencia en s	1. ¿En mi trabajo me enc	2. ¿Tengo muy poco inter	3. ¿Tengo la sensación d	4. ¿Estoy convencido/a c	5. ¿Creo qu
2	30/10/2021 13:21:47	27		Casada	0-2 años	De acuerdo	En desacuerdo	Muy de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	En desacue
3	30/10/2021 13:24:22	41		Soltero	6-10 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	Muy en des
4	30/10/2021 13:25:46	45		Casada	6-10 años	Muy en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	De acuerdo	De acuerdo	Muy en des
5	30/10/2021 13:41:11	29		SOLTERA	0-2 años	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacue
6	30/10/2021 13:56:38	29		Soltero	0-2 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	Muy en des
7	30/10/2021 14:03:57	40		Casada	0-2 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacue
8	30/10/2021 16:13:49	24		Soltera	3-5 años	Ni de acuerdo ni en desa	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	En desacue
9	31/10/2021 1:49:12	24		SOLTERO	0-2 años	Muy de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	Ni de acuerdo ni en desa	Muy de acuerdo	Ni de acuer
10	31/10/2021 16:25:23	34		Soltera	6-10 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	En desacue
11	31/10/2021 16:25:39	49		Casada	6-10 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacue
12	31/10/2021 16:33:25	27		Soltero	0-2 años	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	Ni de acuerdo ni en desa	Muy de acuerdo	En desacue
13	31/10/2021 16:36:14	25		Soltero	0-2 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacue
14	31/10/2021 16:40:35	37		Casado	0-2 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	Muy en des
15	31/10/2021 16:41:19	34		Casada	0-2 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	En desacue
16	31/10/2021 16:46:10	25		Soltera	0-2 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	Muy en des
17	31/10/2021 16:48:43	42		Casada	6-10 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Muy en des
18	31/10/2021 16:50:04	29		Soltero	0-2 años	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	En desacue
19	31/10/2021 16:56:23	61 años		Casada	6-10 años	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	En desacue
20	31/10/2021 17:01:48	32		Soltero	0-2 años	Ni de acuerdo ni en desa	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	Muy en des
21	31/10/2021 17:10:08	33		Soltera	6-10 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Muy en des
22	31/10/2021 17:15:37	29		Soltero	0-2 años	Muy de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	Ni de acuer
23	31/10/2021 17:30:33	45		Casada	6-10 años	Ni de acuerdo ni en desa	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacue
24	31/10/2021 18:42:06	57		casada	6-10 años	Ni de acuerdo ni en desa	En desacuerdo	En desacuerdo	Muy de acuerdo	Muy en des
25	31/10/2021 19:03:02	32		Conviviente	6-10 años	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	En desacue
26	31/10/2021 20:02:47	30		Soltera	0-2 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuer

27	31/10/2021 20:13:08	24		Soltera	0-2 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	Muy en de
28	31/10/2021 21:01:58	31		Soltera	0-2 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	En desaci
29	31/10/2021 21:48:04	32		soltera	0-2 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo
30	31/10/2021 22:53:49	28		Soltera	0-2 años	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	Muy en de
31	31/10/2021 23:19:20	38		Casada	6-10 años	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	En desaci
32	1/11/2021 12:55:08	36		Casada	6-10 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desaci
33	1/11/2021 14:51:43	32 años		Casada	3-5 años	De acuerdo	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	Muy en de
34	1/11/2021 15:48:50	30		Conviviente	3-5 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desaci
35	1/11/2021 20:37:12	34		Casada	0-2 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	En desaci
36	1/11/2021 21:18:12	40		Casada	3-5 años	Muy de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	En desaci
37	1/11/2021 21:58:33	50 años		Casado	0-2 años	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desaci
38	2/11/2021 9:14:17	31		Soltera	0-2 años	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	En desaci
39	2/11/2021 15:41:06	26		Soltero	0-2 años	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	Ni de acu
40	2/11/2021 17:42:17	25		Soltero	3-5 años	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	En desaci
41	2/11/2021 17:42:42	27		Soltero	0-2 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	Muy en de
42	2/11/2021 17:43:18	48 años		Conviviente	6-10 años	Ni de acuerdo ni en desa	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	Muy en de
43	2/11/2021 17:45:50	28		Soltera	0-2 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	En desaci
44	2/11/2021 18:13:10	30		Soltero	0-2 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	Muy en de
45	2/11/2021 18:13:46	31		Soltera	3-5 años	Ni de acuerdo ni en desa	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desaci
46	2/11/2021 18:13:59	38		CASADA	6-10 años	Ni de acuerdo ni en desa	Ni de acuerdo ni en desa	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en de
47	2/11/2021 18:14:43	47		Soltera	6-10 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desaci
48	2/11/2021 18:16:03	44		Conviviente	0-2 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	Ni de acu
49	2/11/2021 18:18:49	30		Soltero	0-2 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acu
50	2/11/2021 18:19:25	26		Conviviente	3-5 años	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	Ni de acu



51	2/11/2021 18:37:54	47	Soltera	6-10 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Muy en de
52	2/11/2021 19:19:47	23	Soltero	0-2 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	Muy en de
53	2/11/2021 19:42:18	34	CASADA	0-2 años	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	En desaci
54	2/11/2021 19:46:17	30	Soltero	0-2 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	Ni de acu
55	2/11/2021 19:53:50	36	Casado	0-2 años	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	Ni de acu
56	2/11/2021 20:05:45	49	Casada	6-10 años	Muy de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desaci
57	2/11/2021 20:13:28	36	Casado	6-10 años	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	En desaci
58	2/11/2021 20:18:49	30	Soltero	0-2 años	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desaci
59	2/11/2021 20:24:27	32	Casada	6-10 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desaci
60	2/11/2021 20:33:42	50	Soltera	6-10 años	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	Muy en de
61	2/11/2021 20:47:25	30	Soltero	0-2 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	Muy en de
62	2/11/2021 20:58:36	32	Soltera	6-10 años	Ni de acuerdo ni en desa	En desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	Ni de acu
63	2/11/2021 21:02:48	39	Soltera	3-5 años	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	En desaci
64	2/11/2021 21:16:26	28	Soltero	0-2 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	De acuer
65	2/11/2021 21:17:10	30	Soltero	0-2 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	Ni de acu
66	2/11/2021 21:31:50	57	Soltera	6-10 años	Muy de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desaci
67	2/11/2021 22:31:49	64	Soltero	6-10 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desaci
68	3/11/2021 8:02:35	46	soltero	6-10 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	En desaci
69	3/11/2021 8:32:37	52	Casada	6-10 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desaci
70	3/11/2021 8:52:17	20	Soltero	0-2 años	Muy de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desa	Muy en de
71	3/11/2021 8:53:30	31	Soltero	0-2 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	Ni de acu
72	3/11/2021 9:45:38	25	Soltera	0-2 años	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desaci
73	3/11/2021 9:58:05	42	Conviviente	6-10 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	Muy en de
74	3/11/2021 10:27:16	30	Soltera	0-2 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	En desaci



75	3/11/2021 11:40:00	58	Soltera	6-10 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	En desac
76	3/11/2021 11:51:55	47	Soltera	6-10 años	Ni de acuerdo ni en desa	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desac
77	3/11/2021 12:48:02	56	Casada	6-10 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy en de
78	3/11/2021 13:05:06	60 años	Casado	6-10 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desac
79	3/11/2021 13:19:54	27	Soltera	0-2 años	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	En desac
80	3/11/2021 14:01:29	26	Soltera	0-2 años	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	En desac
81	4/11/2021 11:43:23	48	Soltero	6-10 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	De acuerdo	Muy en de
82	4/11/2021 13:04:54	65	Casada	6-10 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy en de
83	4/11/2021 14:15:20	41	conviviente	3-5 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desac
84	4/11/2021 14:25:50	56	Divorciada	6-10 años	De acuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acu
85	4/11/2021 14:40:47	23	Soltera	0-2 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	En desac
86	4/11/2021 15:42:14	29	Soltero	0-2 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desac
87	4/11/2021 17:19:46	26	Soltera	0-2 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desac
88	4/11/2021 20:11:32	58	Soltera	6-10 años	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desac
89	4/11/2021 20:49:04	65	CASADO	6-10 años	Muy de acuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy de acuerdo	En desac
90	4/11/2021 22:08:26	25	Soltero	0-2 años	Muy de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desac
91	5/11/2021 0:12:29	52. Años	Soltera	6-10 años	De acuerdo	En desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desac
92	5/11/2021 8:25:02	25	Soltera	0-2 años	Muy de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desac
93	5/11/2021 8:43:47	33	Soltera	3-5 años	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desac
94	5/11/2021 11:30:19	44	Casado	3-5 años	Muy de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy en de



## Anexo 15. Base de datos, SPSS - Vista de datos

base de datos maestria Mariana version 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 32 de 32 variables

	Edad	Edad_cat	Sexo	Estado_civil	Años_experiencia	N_hijos	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9	puntaje_satisfaccion	puntaje_motivacion	Intrinseco	Ex
1	27	1	1	1	0	0	14	15	5	4	11	8	4	5	7	,4583	106	46	
2	41	3	0	0	2	0	12	14	9	10	14	10	3	3	6	,1250	103	44	
3	45	3	1	1	2	2	12	9	3	8	9	8	4	3	8	,3333	78	28	
4	29	1	1	0	0	0	14	11	7	4	9	5	5	6	5	,5000	95	38	
5	29	1	0	0	0	0	9	9	5	4	9	8	4	4	5	,4583	88	40	
6	40	2	1	1	0	3	12	16	6	4	10	8	4	7	6	,3750	112	48	
7	24	0	1	0	1	0	9	14	6	5	9	8	3	5	5	,1667	68	32	
8	24	0	0	0	0	0	16	15	7	5	14	10	5	7	9	,6667	116	49	
9	34	1	1	0	2	0	11	10	6	4	10	9	4	6	4	,6667	113	50	
10	49	3	1	1	2	0	12	13	7	6	9	8	2	4	5	,1667	88	38	
11	27	1	0	0	0	0	15	8	3	2	11	9	5	6	6	1,1250	109	48	
12	25	0	0	0	0	0	12	16	10	7	10	8	5	7	4	,2083	99	44	
13	37	2	0	1	0	2	12	10	4	2	11	10	4	6	3	1,0000	110	50	
14	34	1	1	1	0	2	11	14	3	3	10	9	5	5	3	,7083	120	50	
15	25	0	1	0	0	0	11	13	7	7	13	9	4	6	4	,5000	113	48	
16	42	3	1	1	2	2	13	16	3	6	8	9	4	5	3	,4583	89	41	
17	29	1	0	0	0	0	13	15	10	5	10	9	4	7	6	,2917	95	40	
18	61	4	1	1	2	3	13	12	6	4	10	10	5	6	6	,6667	102	42	
19	32	1	0	0	0	0	9	11	6	2	6	7	4	6	3	,4167	89	48	
20	33	1	1	0	2	5	10	12	10	8	7	5	5	6	6	-,1250	80	37	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Anexo 16. Base de datos, SPSS - Vista de variables

base de datos maestria Mariana version 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Número	8	0	Edad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Edad_cat	Número	8	0	Edad (categori...	{0, 18 a 25 ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Sexo	Número	8	0	Sexo	{0, masculin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Estado_civil	Número	8	0	Estado civil	{0, soltero}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	Años_exper...	Número	8	0	Años de experi...	{0, 0 a 2 añ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	N_hijos	Número	8	0	Numero de hijos	{0, ningun h...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	d1	Número	8	0	Satisfaccion po...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	d2	Número	8	0	Tension relacio...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	d3	Número	8	0	Competencia p...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	d4	Número	8	0	Presion del tra...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	d5	Número	8	0	Promocion prof...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	d6	Número	8	0	Relacion interp...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	d7	Número	8	0	Relacion interp...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	d8	Número	8	0	Características...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
15	d9	Número	8	0	Monotonía lab...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
16	puntaje_sat...	Número	8	4	Satisfaccion la...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	puntaje_mo...	Número	8	0	Motivacion labo...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	Intrinseco	Número	8	0	Factores motiv...	Ninguno	Ninguno	9	Derecha	Escala	Entrada
19	Extrinseco	Número	8	0	Factores motiv...	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
20	d1_cat	Número	8	0	Satisfaccion po...	{0, minima}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	d2_cat	Número	8	0	Tension relacio...	{0, minima}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	d3_cat	Número	8	0	Competencia p...	{0, minima}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	d4_cat	Número	8	0	Presion del tra...	{0, minima}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

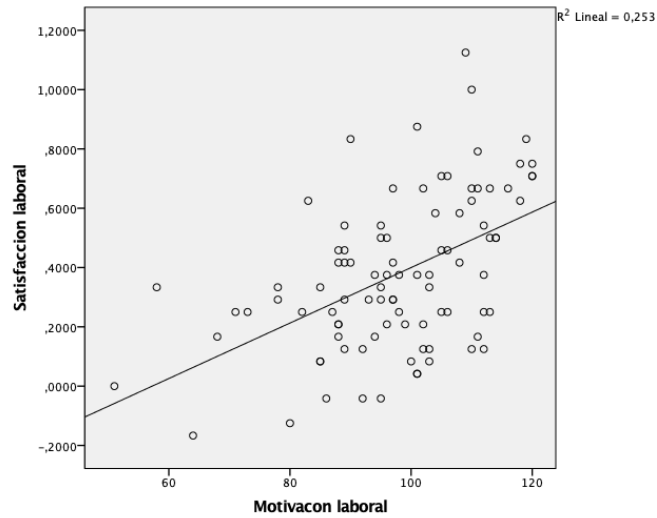
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Anexo 17.

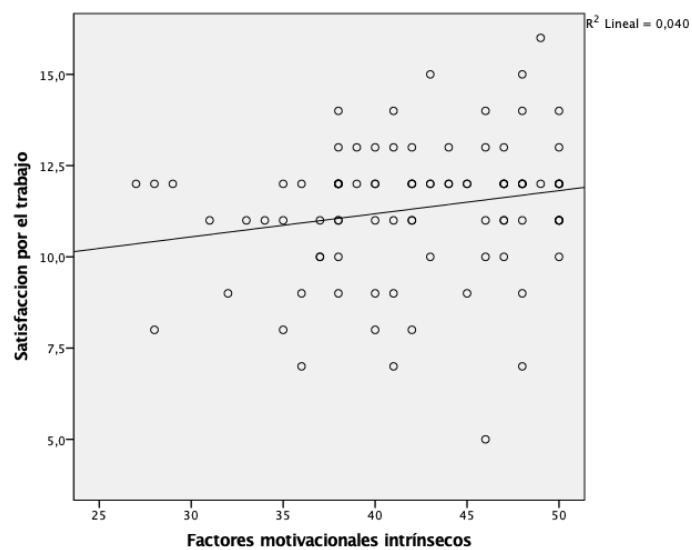
### Figura 1

Gráfico de dispersión de la correlación entre satisfacción laboral y motivación laboral.



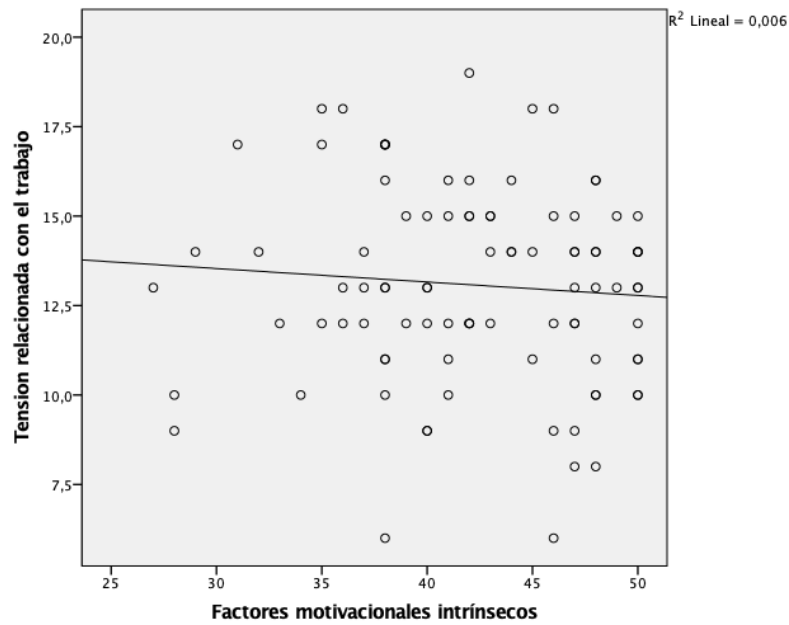
### Figura 2

Distribución bivariada de correlación para la dimensión "Satisfacción por el trabajo" y factores motivacionales intrínsecos



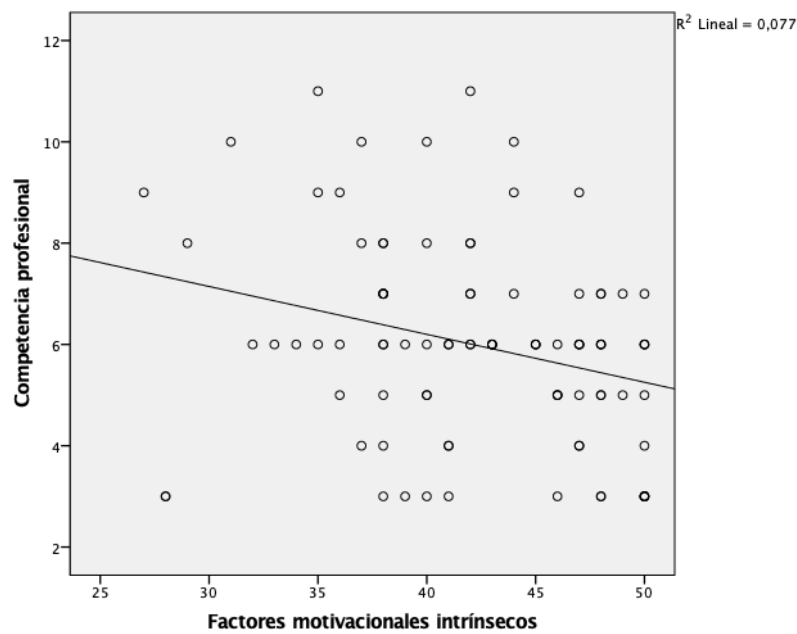
**Figura 3**

*Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Tensión relacionada con el trabajo” y factores motivacionales intrínsecos*



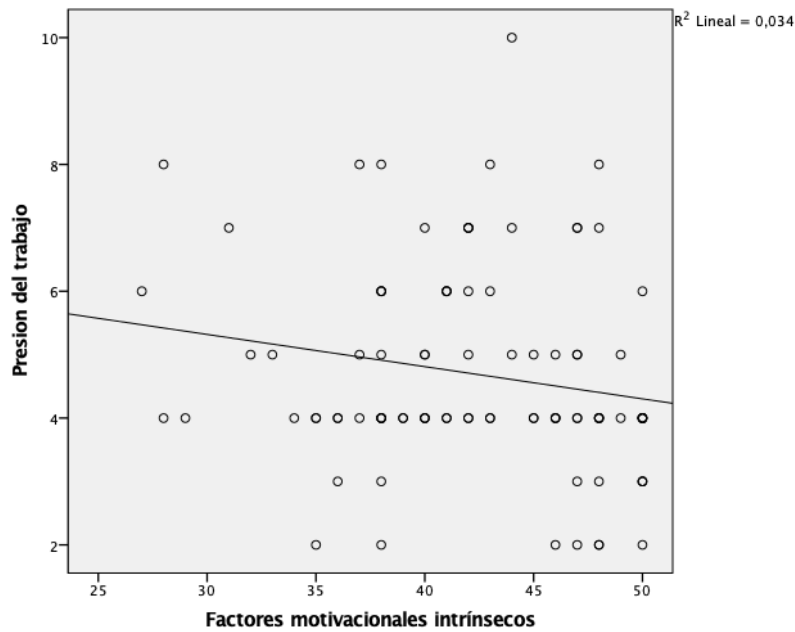
**Figura 4**

*Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Competencia profesional” y factores motivacionales intrínsecos*



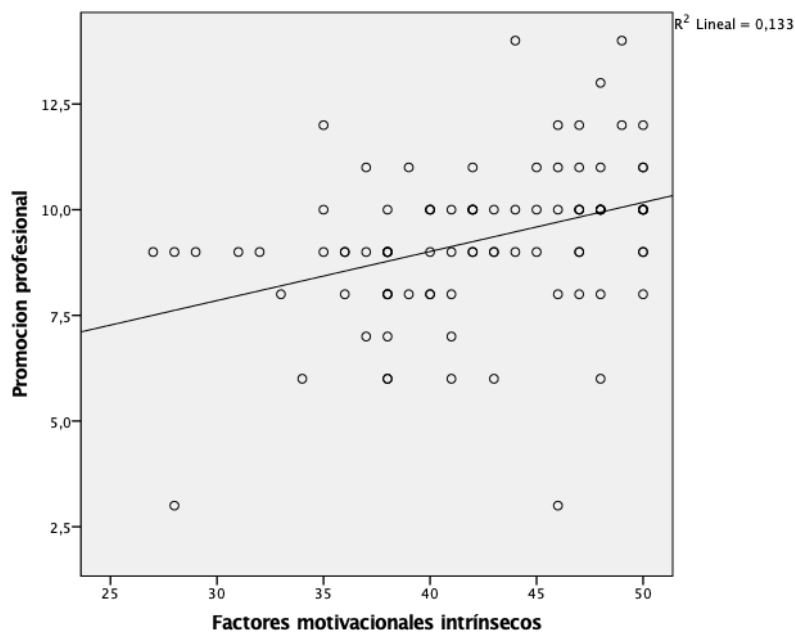
**Figura 5**

*Distribución bivariada de correlación para la dimensión "Presión del trabajo" y factores motivacionales intrínsecos*



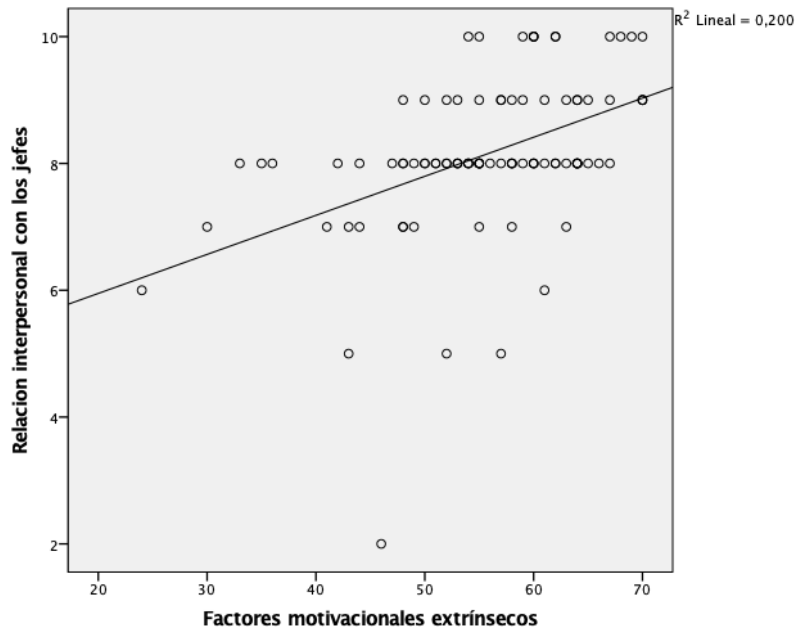
**Figura 6**

*Distribución bivariada de correlación para la dimensión "Promoción profesional" y factores motivacionales intrínsecos*



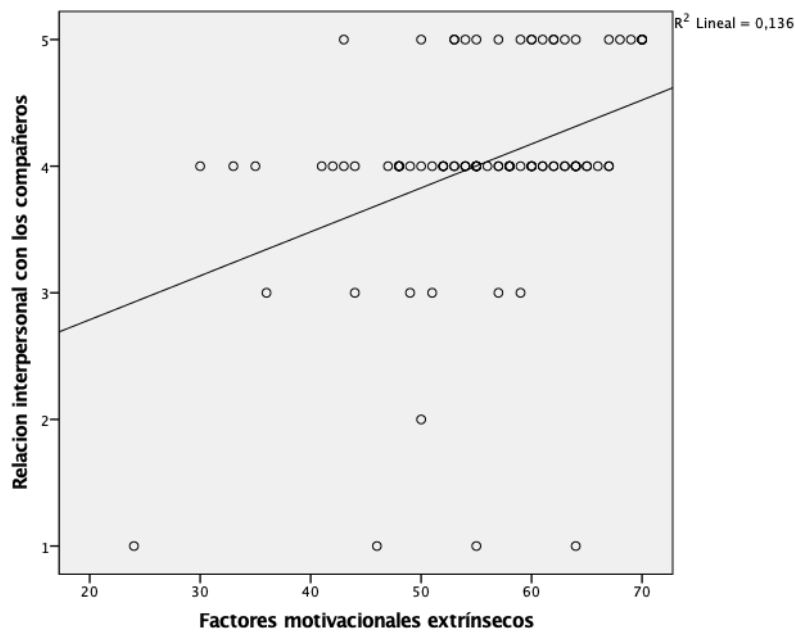
**Figura 7**

*Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Relación interpersonal con los jefes” y factores motivacionales extrínsecos*



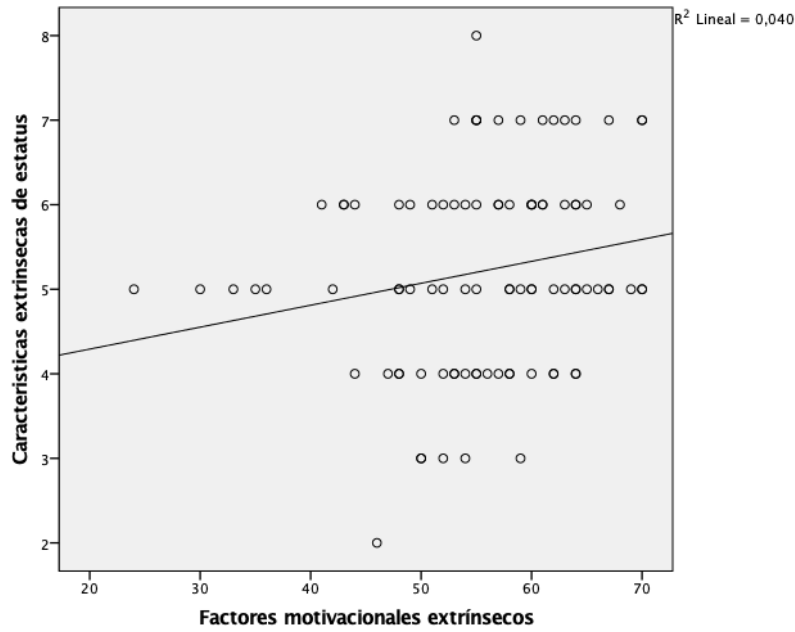
**Figura 8**

*Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Relación interpersonal con los compañeros” y factores motivacionales extrínsecos*



**Figura 9**

*Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Características extrínsecas de estatus” y factores motivacionales extrínsecos*



**Figura 10**

*Distribución bivariada de correlación para la dimensión “Monotonía laboral” y factores motivacionales extrínsecos*

