



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE UN
CENTRO DE SALUD, HUANCAVELICA – 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Blanca Nelida Mendoza Enciso

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Docente asesor:

Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete
Código Orcid N° 0000-0003-1164-2079

Chincha, Ica, 2021

Asesor

DRA. EVELYN ALINA ANICAMA NAVARRETE

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zavala
- Dr. William Chu Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

A mis padres y hermanas, por el amor, la comprensión y el apoyo que siempre me brindan. A mi tío Felipe, por ser un modelo a seguir, parte de mi formación en valores y por estar en cada paso que di en mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, a mi familia,
a la Universidad Autónoma de
Ica y a todas las personas que
me ayudaron en este proceso.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

Metodología: Investigación de enfoque cuantitativo y de tipo básica no experimental. Diseño explicativo correlacional y de corte transeccional. La técnica utilizada para recolectar los datos fue la encuesta y se aplicaron dos instrumentos: Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws y Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC. La técnica para analizar y procesar los datos fue la estadística descriptiva con el apoyo de tablas y figuras para presentar los resultados. Además, se empleó la estadística inferencial para comprobar las hipótesis.

Participantes: La muestra de esta investigación estuvo conformada por 63 profesionales de un Centro de Salud. Se empleó la técnica del muestreo censal.

Resultados: De manera general; respecto a la variable motivación de los profesionales, el 5% está en la categoría bajo, el 69%, medio y el 26%, categoría alto. Concerniente a la variable satisfacción laboral de los profesionales, el 21% está en la categoría muy satisfecho; el 63%, categoría satisfecho; el 15%, categoría promedio; el 2%, categoría insatisfecha; y el 0% se encuentran en la categoría muy insatisfecho.

Conclusiones: Se concluyó, con base en los resultados obtenidos, que no existe relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021. Asimismo, se ha obtenido entre las 2 variables de estudio el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $\rho = -0,213$, lo cual se interpreta como una correlación negativa baja.

Palabras claves: Motivación, satisfacción laboral, profesionales, centro de salud.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between motivation and job satisfaction in professionals of a Health Center, Huancavelica - 2021.

Methodology: The research was carried out with a quantitative method, basic and non experimental. Explanatory, correlational and cross-sectional design. The survey technique was used to collect data. It also applied two instruments: Work Motivation Scale and Job Satisfaction Scale SL - SPC. The technique to analyze and process the data was descriptive statistics with the support of tables and figures to present the results. Besides, to verify the reliability of the study, the Kolmogorov-Smirnov goodness test was used. In addition, the inferential statistics were used to test the hypotheses.

Participants: The sample of this research was made up of 63 professionals from a Health Center. The technique of census sampling was used.

Results: In general; regarding the variable motivation of professionals, 5% are in the low category, 69%, medium and 26%, high category. Concerning the variable job satisfaction of professionals, 21% are in the very satisfied category; 63% satisfied category; 15%, average category; 2%, unsatisfied category; and 0% are in the very dissatisfied category.

Conclusions: It was concluded, based on the results obtained, that there is no relationship between Motivation and Job Satisfaction in professionals of a Health Center, Huancavelica - 2021. Likewise, spearman's Rho correlation coefficient $\rho = - 0.213$ has been obtained among the 2 study variables, which is interpreted as a low negative correlation.

Keywords: Motivation, job satisfaction, professionals, health center.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Palabras claves	v
Abstract	vi
Índice general	vii
Índice de figuras y de cuadros	ix
I. INTRODUCCIÓN	16
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	19
2.1 Descripción del Problema	19
2.2. Pregunta de investigación general	22
2.3 Preguntas de investigación específicas	23
2.4 Justificación e Importancia	23
2.5 Objetivo general	24
2.6 Objetivos específicos	24
2.7 Alcances y limitaciones	25
III. MARCO TEÓRICO	26
3.1 Antecedentes	26
3.2 Bases Teóricas	36
3.3 Marco conceptual	50
IV. METODOLOGÍA	52
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	52
4.2 Diseño de la investigación	53
4.3 Población – Muestra	53
4.4 Hipótesis general y específicas	54
4.5 Identificación de las variables	55
4.6 Operacionalización de las variables	56
4.7 Recolección de datos	59
V. RESULTADOS	64
5.1 Presentación de Resultados	64

5.2 Interpretación de los Resultados	82
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	108
6.1 Análisis descriptivo de los resultados	108
6.2 Comparación de resultados con marco teórico	108
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	113
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117
ANEXOS	126
Anexo 1: Matriz de consistencia	127
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	129
Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos	133
Anexo 4: Consentimiento informado	140
Anexo 5: Permiso de la institución	141
Anexo 6: Constancia de Aplicación	142
Anexo 7: Base de datos	143
Anexo 8: Evidencia fotográfica	145
Anexo 9: Informe de Turnitin al 28% de similitud	147

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 01: Sexo de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021	64
Figura N° 02: Edad de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	65
Figura N° 03: Carrera de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	66
Figura N° 04: Profesión de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	67
Figura N° 05: Condición Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	68
Figura N° 06: Tiempo en el Cargo de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	69
Figura N° 07: Cargo que ocupan los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	70
Figura N° 08: Dimensión 01 Desmotivación de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	71
Figura N° 09: Dimensión 02 Regulación Externa de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	72

Figura N° 10: Dimensión 03 Regulación Introyectada de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	73
Figura N° 11: Dimensión 04 Regulación Identificada de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	74
Figura N° 12: Dimensión 05 Motivación Intrínseca de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	75
Figura N° 13: La Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	76
Figura N° 14: Dimensión 01 Significación de la Tarea de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	77
Figura N° 15: Dimensión 02 Condiciones de Trabajo de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	78
Figura N° 16: Dimensión 03 Reconocimiento Personal y/o Social de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	79
Figura N° 17: Dimensión 04 Beneficios Económicos de la variable	

Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	80
Figura N° 18: La Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	81
Figura N° 19: Tabla cruzada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.G)	86
Figura N° 20: Tabla cruzada de la dimensión Desmotivación de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.1.)	87
Figura N° 21: Tabla cruzada de la dimensión Regulación Externa de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.2.)	88
Figura N° 22: Tabla cruzada de la dimensión Regulación Introyectada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.3.)	89
Figura N° 23: Tabla cruzada de la dimensión Regulación Identificada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.4.)	90
Figura N° 24: Tabla cruzada de la dimensión Motivación Intrínseca de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.5.)	91

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Tabla N° 01: Sexo de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021	64
Tabla N° 02: Edad de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	65
Tabla N° 03: Carrera de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	66
Tabla N° 04: Profesión de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	67
Tabla N° 05: Condición Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	68
Tabla N° 06: Tiempo en el Cargo de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	69
Tabla N° 07: Cargo que ocupan los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	70
Tabla N° 08: Dimensión 01 Desmotivación de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	71
Tabla N° 09: Dimensión 02 Regulación Externa de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	72
Tabla N° 10: Dimensión 03 Regulación Introyectada de la variable	

Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	73
Tabla N° 11: Dimensión 04 Regulación Identificada de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	74
Tabla N° 12: Dimensión 05 Motivación Intrínseca de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	75
Tabla N° 13: La Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	76
Tabla N° 14: Dimensión 01 Significación de la Tarea de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	77
Tabla N° 15: Dimensión 02 Condiciones de Trabajo de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	78
Tabla N° 16: Dimensión 03 Reconocimiento Personal y/o Social de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	79
Tabla N° 17: Dimensión 04 Beneficios Económicos de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud,	

Huancavelica – 2021.	80
Tabla N° 18: La Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.	81
Tabla N° 19: Tabla cruzada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.G)	86
Tabla N° 20: Tabla cruzada de la dimensión Desmotivación de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.1.)	87
Tabla N° 21: Tabla cruzada de la dimensión Regulación Externa de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.2.)	88
Tabla N° 22: Tabla cruzada de la dimensión Regulación Introyectada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.3.)	89
Tabla N° 23: Tabla cruzada de la dimensión Regulación Identificada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.4.)	90
Tabla N° 24: Tabla cruzada de la dimensión Motivación Intrínseca de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.5.)	91
Tabla N° 25: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.	93
Tabla N° 26: Correlaciones entre la variable Motivación y Satisfacción Laboral.	96
Tabla N° 27: Correlaciones entre la dimensión Desmotivación de la variable Motivación y Satisfacción Laboral.	98
Tabla N° 28: Correlaciones entre la dimensión Regulación	

Externa de la variable Motivación y Satisfacción Laboral.	100
Tabla N° 29: Correlaciones entre la dimensión Regulación	
Introyectada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral.	102
Tabla N° 30: Correlaciones entre la dimensión Regulación	
Identificada de la variable Motivación y satisfacción laboral.	104
Tabla N° 31: Correlaciones entre la dimensión Motivación	
Intrínseca de la variable Motivación y Satisfacción Laboral.	104

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral, comprendida como la disposición que un individuo experimenta hacia la labor que realiza (Palma, 2006), es un concepto que ha cobrado mayor importancia debido a su implicancia en la productividad de los trabajadores, ya sea en instituciones, empresas u otros. No obstante, si el centro de atención en el estudio de la satisfacción laboral no es la productividad, sino el bienestar psicológico del trabajador y su calidad de vida, se puede analizar su importancia desde las necesidades de los trabajadores y lo que los mueve a realizar sus actividades. De este modo, la motivación ejerce un rol fundamental, ya que esta energía direcciona el comportamiento humano y le otorga constancia a las acciones que se están realizando o que se realizarán (Deci y Ryan, 1985).

En ese sentido, en esta investigación se procura determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

La estructura de este trabajo de investigación corresponde al esquema brindado por la Universidad Autónoma de Ica (UAI) específicamente por la Dirección de Investigación y Producción Intelectual, cuyo orden es el siguiente:

En el capítulo I se presenta la introducción, en este apartado se detalla el tema abordado en la investigación y el objetivo general. Asimismo, se describe los capítulos que componen toda la investigación.

En el capítulo II, planteamiento del problema, se brinda una aproximación detallada de la realidad problemática. Además, se formula la pregunta de investigación general, así como las preguntas específicas. También, se expone la justificación para la realización de este estudio. Seguidamente, se plantean los objetivos, tanto generales como específicos. Por último, se explican los alcances y las limitaciones de la investigación.

El capítulo III, Marco Teórico, contiene dos aspectos fundamentales. Primero, se presenta una serie de antecedentes relacionados al objetivo de esta investigación, es decir, investigaciones previas que abordan una o ambas variables del presente

estudio. Cabe destacar que estas investigaciones corresponden a distintos ámbitos y niveles, tales como investigaciones internacionales, nacionales y regionales. Segundo, se brinda una sólida base teórica en función a las variables del estudio desde la posición de diversos autores. Asimismo, se proporciona un marco conceptual necesario para comprender los principales términos usados en esta investigación.

En el capítulo IV se detalla la metodología de la investigación, contiene información acerca del enfoque de este estudio, el tipo y nivel, y el diseño de investigación seleccionado. También, se describe la población del estudio, la muestra seleccionada y el muestreo del estudio con el que se trabajará. Asimismo, se formulan las hipótesis del estudio, se explican las variables y se expone la matriz de operacionalización de las mismas. Finalmente, se especifica la técnica y los instrumentos para la obtención de la información, así como las técnicas, tanto de análisis como de interpretación de la data recogida acerca de las variables del estudio.

En el capítulo V se exponen los resultados de la investigación, así como la interpretación de los mismos. Para ello, se muestran las tablas y figuras elaboradas a partir de la data recolectada.

En el capítulo VI se brinda el análisis de los resultados; primero, de manera descriptiva; luego, se realiza la comparación de los resultados obtenidos con el marco teórico elaborado para sustentar esta investigación.

Seguidamente, se mencionan las conclusiones y recomendaciones planteadas luego del proceso de recolección, procesamiento, análisis e interpretación de la información obtenida.

Posteriormente, se presenta la lista de referencias de diversos autores que se han estudiado para dar solidez teórica y metodológica a la presente investigación. Es preciso señalar que estas referencias bibliográficas han sido elaboradas de acuerdo a los lineamientos de las normas APA (American Psychological Association) para la presentación de trabajos académicos. Por último, se muestra el apartado de

anexos, el cual incluye la matriz de consistencia, los instrumentos usados en la recolección de datos, el informe de Turnitin y entre otros.

La autora

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El tema de esta investigación es la motivación y su relación con la satisfacción que los profesionales obtienen en el centro de salud, Huancavelica. Este tema responde a la línea de investigación Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, ya que se planea identificar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en personas que ejercen su carrera profesional reconociendo que si un profesional está motivado, la tendencia a experimentar satisfacción laboral es alta. Esto a su vez es un gran indicador de calidad de vida y bienestar psicológico.

De acuerdo a Boada (2019), la satisfacción laboral es una respuesta afectiva hacia el trabajo. Se puede mencionar, además, que es una percepción o estado mental y emocional experimentado por una persona como resultado de su experiencia en el lugar de trabajo, la labor que realiza y su desempeño, así como del reconocimiento de su labor. Cuando una persona no percibe satisfacción en su centro laboral, es decir, experimentar descontento y decepción, afectará su salud mental y su bienestar consigo mismo.

Koontz (1998), menciona que la satisfacción es el fruto de una necesidad cubierta, lo cual se hizo posible gracias a un impulso o fuerza interior conocida como motivación. En otros términos, la motivación es el impulso para el logro de una meta y la satisfacción es aquello que resulta del logro de esa meta. Así, la motivación condiciona el nivel de satisfacción laboral de la persona y afecta la calidad del servicio que brinda a través del ejercicio de su profesión. Al respecto de esta relación, se han desarrollado diversos estudios, a continuación, se expondrá algunos de ellos como antecedentes de la presente investigación.

En el ámbito internacional, Randstad (2019) identificó que la tasa de satisfacción laboral en España (71%) supera a su pares europeos de Reino Unido (69%), Francia (67%) o Alemania (65%). Otro dato interesante es que aquellos encuestados con formación superior registran mayores niveles de satisfacción laboral (74%). Esto permite inferir que mientras una persona perciba su formación superior como un logro y como algo valioso, tratará de buscar condiciones laborales satisfactorias y acorde a sus expectativas. Si se acepta este enunciado es fundamental que las personas, en específico los profesionales, estén motivados en el ejercicio de sus profesiones.

De ese modo, se puede mitigar el surgimiento de inconvenientes laborales en su ambiente de trabajo, mejorar y/o mantener relaciones positivas con sus colegas y generar condiciones psicológicas óptimas que les permitan desempeñarse con éxito en beneficio de las empresas o instituciones donde laboran y en beneficio propio al realizarse. Gan y Berbel (2007) mencionan que la motivación de los trabajadores genera un ambiente óptimo para la interacción positiva entre los colaboradores. A su vez, esto significa el establecimiento de relaciones positivas basadas en el apoyo, confianza, la comunicación efectiva y sobre todo, el sentido de pertenencia a la organización o empresa donde se labora.

En función a ello, la principal motivación para emprender este trabajo de investigación es haber reconocido que, a pesar de que en los últimos años se realizaron algunas investigaciones acerca del tema mencionado, aún surgen cuestionamientos al respecto. En concreto y continuando con el ámbito internacional; de acuerdo a OMS (2017), la satisfacción laboral está determinada, entre otras razones, por la protección de la salud de los trabajadores. Así, aproximadamente el 70% de trabajadores encuestados escasean de seguros en casos de enfermedades y traumatismos ocupacionales. Al respecto, Palma (2006) afirma que las condiciones de trabajo óptimas son un factor primordial para la satisfacción laboral de las personas.

A nivel nacional, se ha detectado que en diversas investigaciones la satisfacción laboral no se evidencia en niveles altos. Por ejemplo, en la investigación realizada por Marin y Placencia (2017) en Lima, Perú y con una muestra de 136 trabajadores, se demostró que un 56.6% presentó un nivel medio de satisfacción laboral. También, en otra investigación, realizada por Gutierrez (2019), con una muestra de 39 trabajadores. Los resultados permiten evidenciar que el nivel de satisfacción laboral medio se halla en un 56.4% de los participantes, un 30.8% experimentan insatisfacción y un 10.3% muestran satisfacción laboral alta.

Así, se puede mencionar que, respecto al nivel de satisfacción alto, no se evidencian porcentajes altos. Estas cifras podrían ser consideradas para hacer una revisión y cambios pertinentes acerca de las condiciones laborales del trabajador en las instituciones y/o empresas. Al respecto, se puede observar que uno de los principales inconvenientes cuando una persona no experimenta satisfacción laboral no solo afecta al empleado involucrado, sino que se evidencian, principalmente, en el lugar de ejercicio laboral. Si la persona realiza sus labores en las mejores condiciones, su disposición será percibida en su entorno cercano. Sin embargo, cuando la persona no experimenta dicho agrado, ni motivación, ni se siente bien consigo mismo, puede generar problemas que vulneran los derechos de las demás personas (maltratos, falta de paciencia, indiferencia ante las necesidades de los demás, continuos episodios de mal humor, etc.). Generando muchas veces poco aporte a su profesión y a la sociedad.

El párrafo anterior cobra mayor sentido si se considera que los profesionales ejercen un rol trascendental en la sociedad. Ellos brindan diversos servicios a las personas a través de sus profesiones. Esto requiere de ellos una formación integral, no solo deben poseer el conocimiento necesario, sino es fundamental que sus acciones se desarrollen en un marco de espíritu de servicio en favor de las personas. Por ello, la satisfacción laboral que evidencia el profesional en su centro de trabajo es esencial.

A nivel regional, se puede mencionar la investigación realizada por Campo y Saldaña (2020), cuyos resultados evidencian que existe una tendencia ascendente de alta satisfacción respecto a la dimensión “significación de la tarea” en un 43.2 %. No obstante, hay un alto nivel de insatisfacción en la dimensión de reconocimiento, los participantes perciben que no se reconoce su labor. Respecto a la motivación, en otro estudio realizado por Matheus (2021), el 83.33% evidencia un puntaje alto en motivación y el 16.67% medio en motivación.

En otra investigación, con una muestra de 160 personas del personal administrativo y operativo de la Empresa Santo Domingo CG S.A., se evidencia un nivel promedio respecto a la motivación, un 13.20% evidencia niveles altos y un 6.80%, niveles bajos. Respecto a la satisfacción laboral, un 68% evidencia un nivel moderado, 19% nivel bajo y 12% nivel alto (Pachas, 2020). Al respecto, se puede concluir que la motivación es un aspecto que influye de forma significativa en la satisfacción laboral, lo cual es avalado por los diversos resultados mostrados en párrafos anteriores. En función a ello, es imprescindible reconocer la importancia de la motivación para la satisfacción laboral de los trabajadores, ya que esta satisfacción significará efectos positivos en su salud mental y en su bienestar general.

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitirán a un Centro de Salud de Huancavelica plantear acciones pertinentes y tomar decisiones que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores. Luego de haber realizado el análisis de la realidad problemática, se procedió a plantear los siguientes problemas de investigación:

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cuál es la relación de la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021?

P.E.2: ¿Cuál es relación de la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021?

P.E.3: ¿Cuál es relación de la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021?

P.E.4: ¿Cuál es relación de la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021?

P.E.5: ¿Cuál es relación de la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021?

2.4. Justificación e Importancia

2.4.1. Justificación

La presente investigación se realizó con el propósito de identificar, a través de la obtención y análisis de datos estadísticos, si existe una relación entre la motivación y la satisfacción laboral en profesionales de un centro de salud. A partir de ello, se buscó aportar con los resultados para que esta información sea útil al conocimiento del estado motivacional de los servidores públicos y comprender los fenómenos que se están registrando en el mencionado centro de salud.

Esta investigación se realizó con una población de profesionales de un centro de salud para identificar la relación entre la motivación y su satisfacción laboral. Se espera que los resultados obtenidos aporten al mejoramiento de las condiciones de trabajo de quienes laboran allí, específicamente, priorizando los aspectos del cuidado, bienestar y la calidad de vida de estos servidores públicos, ello dependiendo de las necesidades de este centro de salud y de la iniciativa del jefe del establecimiento.

Esta investigación se realizó siguiendo un estricto proceso metodológico, considerando el enfoque de investigación tipo y nivel; asimismo, los métodos estadísticos en función a los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos.

2.4.2. Importancia

Este trabajo de investigación es importante para conocer la motivación y satisfacción laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021. En ese sentido, conocer qué motiva a los profesionales para ejercer sus labores y de qué forma esto influye en su satisfacción laboral, permite implementar mejoras que contribuyan a la experiencia de los trabajadores y su bienestar mental.

2.5. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

2.6. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar la relación de la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

O.E.2: Determinar la relación de la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

O.E.3: Determinar la relación de la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

O.E.4: Determinar la relación de la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

O.E.5: Determinar la relación de la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

2.7. Alcances y limitaciones

2.7.1. Alcances

Espacial o geográfica: Esta investigación se realizó en Huancavelica, en el Centro de salud “San Cristóbal”.

Temporal: La investigación ha sido realizada en 2021.

Conceptual: El estudio muestra teorías acerca de la motivación y de la satisfacción laboral.

Social: Profesionales del Centro de salud San Cristóbal.

2.7.2. Limitaciones

Por motivos de carga laboral un sujeto de la muestra no respondió las encuestas.

Población: 63

Muestra: 63

Muestra proyectada: 63

Muestra ejecutada: 62

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Luego de realizar una exhaustiva revisión de trabajos de investigación acerca de las variables del presente estudio, se han seleccionado los siguientes antecedentes, ya que están relacionados, en gran medida, al menos con una de las dos variables de esta investigación.

Internacionales

Quizhpilema y Chaca (2020) realizaron un estudio titulado: ***“Impacto del clima organizacional en la motivación de los funcionarios públicos: caso de estudio IFTH”***. Trabajo de investigación para optar al grado de Magíster en Administración de empresas, Universidad Politécnica Salesiana. El enfoque de esta investigación es cuantitativo y se desarrolló a nivel descriptivo y relacional. La muestra establecida fue 57 como mínimo. La técnica empleada fue la encuesta y se usó el cuestionario como instrumento.

Los resultados muestran que el clima organizacional se mide a través de tres dimensiones: liderazgo, reciprocidad y participación. En Liderazgo se obtuvo 31, en reciprocidad 34 y en participación 30. Asimismo, la motivación laboral se mide en tres dimensiones; necesidad de logro, afiliación y poder; en necesidad de logro se obtuvo 23, en afiliación 21 y en poder de motivación 22. En conclusión, existe relación entre la calidad de clima organizacional percibido y el nivel de motivación laboral. Se recomienda implementar un plan de desarrollo de carrera y el plan de incentivos.

Pujol-Cols y Foutel (2019) realizaron un estudio titulado: ***“Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos”***, revista Cuadernos de Administración, Argentina, artículo científico. El enfoque de esta investigación es cuantitativo y fue realizado a nivel correlacional y no experimental. La muestra de esta investigación se compuso por 124 gerentes y fue obtenida gracias a una

muestra no probabilística de gerentes argentinos. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron escalas.

Los resultados de este estudio evidencian que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa con la salud mental, pero no con la salud física. Asimismo, tanto el nivel de satisfacción laboral como los de salud mental y física fueron moderados. Entre los malestares o síntomas se registraron los siguientes: estrés, cansancio, nerviosismo, desánimo, agotamiento, dolores de espalda, cabeza, estomacales, etc. Así, se concluye que la satisfacción laboral podría afectar la salud física de modo indirecto a través de los efectos en la salud mental.

Hernández (2018) realizó una investigación titulada “**La motivación y satisfacción laboral en residencia enfermos mentales**”. Trabajo de investigación para obtener el grado de Magíster en Prevención de Riesgos Laborales, Universidad Miguel Hernández de Elche, España. El enfoque de esta investigación es cuantitativo y de nivel descriptivo, transversal y observacional. Se empleó la encuesta y la entrevista como técnicas; asimismo, la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) y la guía de entrevista como instrumentos. La muestra se compone de setenta y dos trabajadores.

Los resultados describen que un 57,77% experimentan satisfacción general. Asimismo, en la escala intrínseca el porcentaje de satisfacción es de 59.3%, estos datos se relacionan a la libertad de elegir, al reconocimiento, responsabilidad, capacidad personal, promoción, entre otros. Además, se registra que la insatisfacción tiene como motivos el salario, horario de trabajo, estabilidad y las relaciones. En conclusión, la satisfacción laboral evidenciada es aceptable y está en relación con el porcentaje de motivación (61.53%).

Cóndor, Bustamante, Lapo y Campos (2018) desarrollaron una investigación titulada “**Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Empresa Familiar Ecuatoriana de Telecomunicaciones**”, artículo científico, revista Información

tecnológica, Chile. El enfoque de esta investigación es cuantitativo de nivel descriptivo y transversal. La muestra se compuso de 45 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta.

Los resultados indican que en la escala de 6 puntos Likert, el factor promoción logra un promedio de 3,65 puntos; recompensas, 3,34 y trabajo, 4,51. Asimismo, se identificó que los factores intrínsecos influyen en la motivación y, precisamente, el factor trabajo es el principal eje de la motivación. En conclusión, se puede afirmar que como los factores intrínsecos influyen considerablemente en la motivación, es necesario la generación de programas de motivación permanentes para los colaboradores.

Díaz y Barra (2017) desarrollaron una investigación titulada: ***“Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí”***, revista Estudios pedagógicos, artículo científico, Chile. El estudio se realizó desde un enfoque cuantitativo, el alcance descriptivo-correlacional, con diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 119 docentes. La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo y se emplearon como instrumentos dos escalas.

El resultado principal de esta investigación muestra un nivel alto de resiliencia en los participantes, 89,7%. No obstante, el nivel de satisfacción laboral registrado es menor, representa un 67%. Entonces, se concluye que el nivel de resiliencia y la acumulación de años de servicio influyen positiva y significativamente sobre la variable satisfacción laboral. Es decir, es mucho más probable que experimenten mayor satisfacción laboral.

Hidalgo (2016) realizó una investigación titulada: ***“Diseño del trabajo y su relación con la satisfacción laboral, estrés de rol y "burnout"”***. Trabajo de investigación para obtener el grado de Doctor en Psicología social, Universidad Autónoma de Madrid, España. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo y con un diseño de tipo ex post facto no

experimental. La muestra es de 406 participantes. La técnica empleada fue la encuesta y se aplicaron cuatro cuestionarios.

Los resultados evidencian que todas las dimensiones planteadas por la autora muestran relación, en cierto grado, con cada una de las dimensiones de satisfacción laboral. Especialmente las características motivacionales, de tarea y conocimiento, siendo las de tarea las que presentan índices de correlación significativos más altos. En conclusión, conocer el funcionamiento de las variables permite que se elaboren nuevos diseños adecuados para un contexto específico y, de ese modo, mejorar los niveles de satisfacción laboral, estrés y burnout.

Nacionales

Palomino (2019) realizó una investigación titulada: ***“Autoestima y su relación con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz”***, Universidad Nacional del Altiplano, Perú, trabajo de investigación para optar el título de segunda especialidad en educación intercultural bilingüe, aimara y quechua. La investigación es de tipo básico no experimental con alcance descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra se conformó por 66 docentes. La técnica empleada fue la encuesta y se aplicaron cuestionarios (instrumentos).

Los resultados muestran que existe una correlación positiva débil de ($r = 0,357$) entre autoestima y satisfacción laboral en los docentes investigados. Asimismo, hay una correlación entre la aceptación de sí mismo y la satisfacción laboral en estos docentes. La investigación concluye que mientras una persona evidencia autoestima alta, el nivel de satisfacción laboral será positivo, ya que esta persona no aceptará condiciones laborales que vayan en contra de sus aspiraciones.

De La Torre (2017) realizó una investigación titulada: ***“Niveles de autoestima y satisfacción laboral en los enfermeros del hospital “Víctor Larco Herrera” Lima-Perú, 2016”***, Inca Garcilaso de la Vega,

trabajo de investigación para optar el título de maestra en administración y de los servicios de salud. Esta investigación se realizó desde un enfoque cuantitativo con nivel de estudio transversal descriptivo y aplicada de tipo correlacional. La muestra del estudio es de 45 enfermeros, la técnica de recolección de datos utilizada es la encuesta, los instrumentos empleados fueron la Escala de autoestima de Coopersmith (adultos) y Escala de Satisfacción laboral SL – SPC.

Los resultados muestran que de la correlación de Spearman se deriva la existencia de una relación significativa ($\text{Sig}=0.027<0.05$) y moderada ($\text{Rho}=0.429>0.4$) entre la autoestima y la satisfacción laboral. También, se confirma una de las hipótesis, la cual menciona que a mayores niveles de autoestima existe mayor satisfacción laboral. Además, de la muestra un 84.4% evidencia autoestima alta y el promedio de satisfacción es de 51.1%. No obstante, se concluye que no existe una relación entre la autoestima y la satisfacción laboral de los enfermeros, ya que se halló una autoestima alta en el 84.4% de la muestra y el 95.6% evidencia insatisfacción laboral.

Velazco (2018) realizó un estudio titulado: ***“Nivel de autoestima y satisfacción laboral en los defensores públicos de la Dirección Distrital de Lima Este del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Lima 2017”*** para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú. El enfoque de investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional transversal. La muestra fue de 40 defensores públicos. La técnica empleada fue la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios.

Los resultados de este estudio evidencian una relación positiva débil, siendo el nivel de significancia 0,05. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,396. Además, el 55% de los participantes evidencia alta autoestima y alta satisfacción laboral. En conclusión, ninguna persona que muestra baja autoestima experimenta media o alta satisfacción laboral y viceversa, ninguna persona que evidencia autoestima media o alta experimenta baja satisfacción laboral.

Pineda y Silva (2017) realizaron una investigación titulada: **“Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional honorio delgado – Arequipa –2016”** para optar el título de licenciada en Enfermería, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. El enfoque de investigación es cuantitativo y se desarrolló a nivel descriptivo con diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 170 enfermeras. La técnica empleada fue la encuesta y la entrevista. Los instrumentos fueron un cuestionario y una guía de entrevista respectivamente.

Los resultados de esta investigación muestran que la motivación laboral está en un nivel medio de 62.4%. Respecto a la satisfacción laboral, se evidencia un nivel medio de 52.9%. En conclusión, luego de aplicar la estadística no paramétrica, con un nivel de confianza de 95% y un nivel de error de 5% se afirma que no existe relación entre las variables motivación y satisfacción laboral en las enfermeras que participaron en este estudio.

Marin y Placencia (2017) realizaron una investigación titulada: **“Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”**, revista *Horizonte médico*, artículo científico, Perú. El enfoque de investigación fue cuantitativo y se realizó a nivel descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue 136 trabajadores. La técnica para el recojo de información fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario.

Respecto a los resultados se puede mencionar que el nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado", representando a un 49.3% de los participantes. Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%). El nivel de satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho" (56.6%). En conclusión, mientras la motivación laboral sea mayor se percibirá un alto grado de satisfacción laboral.

Báez, Esquivel, Núñez, Rojas & Zavaleta (2017) hicieron una investigación titulada **“Influencia del clima, motivación y la satisfacción laboral en la rotación laboral de la generación “Y” en las entidades bancarias de la Ciudad del Cusco”**, trabajo de investigación para obtener el grado de Magíster en administración estratégica de empresas, Pontificia Universidad Católica del Perú. El enfoque de esta investigación es cuantitativo y se realizó a nivel descriptivo y correlacional. La muestra fue de 159 funcionarios de bancos, la técnica empleada fue la encuesta y se usaron tres escalas.

Los resultados muestran que la rotación del personal en estos bancos depende de la “satisfacción laboral” en 27,4%; de la “motivación laboral” en un 19,7% y que la variable “clima laboral” no influye. En conclusión, se destaca que, si bien la empresa donde se realizó la investigación ha desarrollado políticas de clima laboral, este aspecto abordado no influye en la decisión de rotación de los colaboradores, sino son la motivación y satisfacción las que orientan la decisión. Además, también destacaron los aspectos de autorrealización e involucramiento laboral, así que éstas deberían ser consideradas en el planteamiento de nuevas políticas.

Rosales (2016) desarrolló una investigación titulada: **“Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana”** para obtener el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. El enfoque de investigación fue cuantitativo y la muestra estuvo compuesta por 90 trabajadores del sector salud. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo y se emplearon escalas para medir la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida.

Los resultados evidencian una correlación positiva entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en los tres indicadores abordados. Así, la capacitación fortalece la autoeficacia, un ambiente de trabajo con buenas condiciones físicas permite trabajar con menor estrés. Asimismo, el apoyo de los compañeros genera sentido de pertenencia. En ese sentido, esta investigación concluye que los resultados obtenidos aportan

a la definición de los elementos necesarios en un ambiente laboral para favorecer el bienestar en el trabajador, lo cual repercute en un beneficio organizacional.

Locales o regionales

Matheus (2021) realizó un estudio titulado “**Procrastinación y motivación laboral en los colaboradores de Consettur Machupicchu, Cusco 2021**”. Trabajo de investigación desarrollado para optar el título de licenciado en psicología, Universidad Autónoma de Ica, Perú. El enfoque de esta investigación es cuantitativo y se realizó a nivel descriptivo con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 24 colaboradores y fue de tipo censal. La técnica empleada fue la encuesta y se utilizaron el cuestionario de procrastinación y la escala de motivación laboral como instrumentos.

Los resultados de esta investigación muestran que la procrastinación en los colaboradores es alta 58.33%; asimismo, un 41.67% está en nivel medio. Respecto a la motivación, el 83.33% evidencia un puntaje alto y el 16.67%, medio. En conclusión, se afirma que no existe relación entre las variables de procrastinación y motivación laboral, ya que la significancia bilateral es mayor a 0.05. Además, los trabajadores sí se sienten motivados en el ejercicio de sus labores.

Saldaña (2020) realizaron una investigación titulada: “**Satisfacción laboral y estrés ocupacional del profesional de enfermería del hospital san juan de dios de pisco, pisco-2018**” para optar el título de Licenciada en Enfermería, Universidad Autónoma de Ica, Perú. El enfoque de investigación fue cuantitativo y se realizó a nivel descriptivo-correlacional y de tipo no experimental. La muestra estuvo conformada por 74 profesionales de enfermería. Se empleó la técnica de la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios.

Los resultados evidencian que existe una tendencia ascendente de alta satisfacción respecto a la dimensión “significación de la tarea” en un 43.2

%. No obstante, hay un alto nivel de insatisfacción en la dimensión de reconocimiento, los participantes perciben que no se reconoce su labor. También, hay una tendencia a la sobrecarga de trabajo vinculado al estrés ocupacional. En conclusión, se afirma que no hay una relación significativa entre la variable de satisfacción laboral y el estrés ocupacional. Es más, se podría deducir que la relación es inversa a la hipótesis.

Pachas (2020) realizó una investigación titulada: “**La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa santo domingo s.a chincha – 2019**” para optar el título de Psicología, Universidad Autónoma de Ica, Perú. Este estudio se realizó desde un enfoque cuantitativo con una muestra de 160 personas escogidas de manera aleatoria entre personal administrativo y operativo de la Empresa Santo Domingo CG S.A. La técnica utilizada fue la encuesta y se aplicó una escala de Motivación Laboral R-Maws y una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.

Los resultados indican que el 80% de los trabajadores evidencia un nivel promedio respecto a la motivación, un 13.20% evidencia niveles altos y un 6.80% muestran niveles bajos. Respecto a la satisfacción laboral, un 68% evidencia un nivel moderado, un 19% un nivel bajo y el 12% un nivel alto. En conclusión, se puede mencionar que la motivación es un aspecto que influye de forma significativa en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo CG S.A durante 2019.

Ñaupá (2020) realizó una investigación titulada “**Relación entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha - Chincha, 2019**” Investigación desarrollada para optar el Título de Licenciado en Administración y Finanzas, Universidad Autónoma de Ica, Perú. El enfoque de investigación fue cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional con corte transversal. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta con su respectivo instrumento, el cuestionario.

Los resultados evidencian que el valor crítico observado es $0.004 < 0.05$, lo cual permite afirmar que existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los participantes. En conclusión, existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral; en respuesta a ello, la investigadora elaboró una propuesta de plan para fomentar el rendimiento laboral de los trabajadores y se logren condiciones laborales óptimas.

Gutierrez (2019) desarrolló una investigación titulada: “**La satisfacción laboral y su incidencia en la productividad del personal administrativo del hospital belén de Trujillo**” para optar el título licenciado en Administración y Finanzas, Universidad Autónoma de Ica, Perú. La muestra con la que se trabajó fue de 39 trabajadores. El enfoque de investigación fue cuantitativo y se empleó como técnica la encuesta y como instrumento la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo SL – SPC y el cuestionario de productividad de la Ps. Julissa Alvarado y Kelit Campos.

Los resultados evidencian que el 56.4% experimentan el nivel de satisfacción laboral medio, el 30.8% experimentan insatisfacción y un 10.3% muestran satisfacción laboral alta. Asimismo, el nivel de productividad bajo es de 76.9% y solo un 23.1% muestran productividad media. En conclusión, existe una correlación positiva entre las variables de estudio, ya que la mayoría del personal encuestado evidencia insatisfacción laboral y a la par, se ha registrado que el nivel de productividad bajo está presente en el 76.9% de los encuestados.

Cuzcano (2018) desarrolló una investigación titulada “**La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del Personal de Créditos de la Cooperativa de Ahorro Crédito Santa María Magdalena Agencia - Chincha**”. Trabajo de investigación para optar el título de licenciado en administración y finanzas, Universidad Autónoma de Ica, Perú. El enfoque de esta investigación es cuantitativo y de tipo aplicada, descriptivo, correlacional y explicativo. La muestra estuvo conformada

por 40 analistas de crédito. Se utilizó la técnica de la encuesta y se empleó como instrumentos un cuestionario.

Los resultados fueron obtenidos estadísticamente y evidencian que los factores motivacionales (responsabilidad, crecimiento personal, trabajo en sí, logro, ascenso y reconocimiento) influyen en el rendimiento laboral. En conclusión, quedó demostrado que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los analistas de crédito de la Cooperativa Santa María Magdalena – Agencia Chincha.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1 Variable Motivación

3.2.1.1. Definición de la variable Motivación

La motivación es uno de los constructos más estudiados, ya que es el proceso que direcciona el comportamiento humano; por ello, hay diversos investigadores interesados en conocer su relación con aspectos de la vida personal, laboral, social, entre otros. De acuerdo a McClelland (1989), la motivación envuelve una intención consciente que surge de los propósitos o anhelos de una persona. No obstante, la motivación también puede examinarse desde fuera. Así, este proceso puede ser influenciado por las referencias externas, conscientes o inconscientes que percibe un individuo a través de la observación de patrones conductuales en las demás personas.

De manera práctica, se comprende la motivación como aquel impulso para el logro de una meta, es decir, es esa energía que orienta la conducta hacia la consecución de un objetivo. Una persona motivada, ya sea de manera interna o externa podrá ser exitosa en cuanto al cumplimiento de sus metas personales, laborales o sociales, ya que “los motivos impulsan, orientan y seleccionan la conducta” (McClelland, 1989, p. 247).

De acuerdo a Deci y Ryan (1985), la motivación se comprende como la energía capaz de direccionar el comportamiento humano y otorgarle persistencias a las acciones que se están realizando o que se realizarán. Asimismo, este impulso incluye no solo los resultados obtenidos, sino los

propósitos y/o intenciones que tiene el individuo. Cabe destacar que, desde un aspecto biológico, la motivación se ubica en el centro de la regulación biológica, cognitiva y social del individuo.

3.2.1.2. Teorías de la Motivación

La motivación constituye un aspecto muy importante en diversas teorías. A continuación, se explicarán las diversas teorías de la motivación.

3.2.1.2.1. TEORÍA DE LA AUTODETERMINACIÓN DE DECI Y RYAN

Deci y Ryan (1985) desarrollaron la Teoría de la autodeterminación, más conocida como TAD. Esta teoría aborda conceptos, tanto del conductismo como del humanismo. Así, la conceptualización de motivación en esta teoría muestra tres niveles, los cuales son la motivación global, la motivación contextual y la motivación situacional.

De acuerdo a Stover, Bruno, Uriel y Fernández (2017) la motivación global implica una orientación estable del individuo en función a su personalidad. El nivel contextual centra la energía impulsadora en un aspecto específico de la vida de la persona; por ejemplo, en el plano académico, social, laboral, entre otros. La principal característica de esta motivación es que está influenciada por aspectos del entorno social. Finalmente, la motivación situacional surge en determinadas etapas o momentos de la vida del individuo, usualmente irrepetibles, tales como la realización de un evento importante en el área personal, laboral o social.

Con fundamento en Deci y Ryan (2000), se puede afirmar que la Teoría de la autodeterminación se centra en brindar un panorama diferenciado acerca de la motivación, es decir, no se concibe la motivación como un solo constructo, sino como un constructo que varía de acuerdo a la situación del individuo y se pregunta constantemente qué tipo de motivación está experimentando. Asimismo, en esta teoría se reconoce que cada tipo de motivación representa consecuencias específicas para el propio aprendizaje, el desempeño laboral, la experiencia personal y el bienestar del individuo en general. Además, no sólo se busca reconocer el tipo de

motivación que experimenta la persona, sino se desea explicar de qué manera cada tipo de motivación se desarrolla y se sostienen o se evita y se reduce.

3.2.1.2.2. JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES BÁSICAS: En 1943, Abraham Maslow postuló la jerarquía de las necesidades básicas, en la cual plantea un rango diferenciado de necesidades humanas ubicadas en una pirámide. Al respecto, Pachas (2020) observa que esta jerarquía sostiene una posición en la que las necesidades básicas satisfechas permiten al ser humano centrar su atención en necesidades y deseos más elevados.

De acuerdo a Maslow (1991), esta jerarquía de necesidades representa una constante motivación para satisfacer una a una las necesidades. No obstante, si bien las necesidades están establecidas en una pirámide, se puede observar algunos casos excepcionales donde se puede tratar de cubrir una necesidad superior si se ha satisfecho una necesidad inferior a excepción de las necesidades fisiológicas, debido a su importancia para la existencia humana. A continuación, se explican todas las necesidades de la pirámide planteada por Maslow.

A. Las necesidades fisiológicas: Se comprende por necesidades fisiológicas aquellas que son determinantes para la existencia humana, es decir, los impulsos fisiológicos. De acuerdo a Hernández (2018), estas necesidades deben ser atendidas con antelación, ya que están altamente vinculadas a la supervivencia. Por ejemplo, si una persona experimenta la carencia a un nivel considerable, su primera motivación será satisfacer sus necesidades fisiológicas antes que cualquier otro tipo de necesidad.

Cabe destacar que los impulsos fisiológicos son usualmente aislados unos de otros, es decir, independientes, tales como “alimento, vivienda, vestimenta, la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la

maternidad” (Hernández, 2018, p. 7). Las excepciones a esta condición son la fatiga o cansancio, sueño y, en muchos casos, las respuestas maternas.

En síntesis, si un individuo experimenta todas las necesidades de la pirámide de Maslow, su primer impulso o motivación estará orientado a la satisfacción de las necesidades fisiológicas; así, las necesidades que se hallan en niveles superiores, simplemente, perderían interés o serían desplazadas inmediatamente a un segundo plano (Maslow, 1991).

B. Las necesidades de seguridad: Este tipo de necesidades surgen, de acuerdo a Maslow (1991), cuando las necesidades fisiológicas han sido satisfechas relativa o totalmente. Esto quiere decir que el individuo experimenta otro conjunto de necesidades, las cuales están relacionadas con la seguridad. Estas necesidades son “estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos; necesidad de estructura, de orden, de ley y de límites; fuerte protección etc.” (Maslow, 1991, p. 25).

La búsqueda de satisfacción de este tipo de necesidades inicia luego de haber cubierto las necesidades fisiológicas, ya que la persona va más allá de su subsistencia y anhela experimentar la sensación de amparo y/o protección. De acuerdo a Pachas (2020), entre estas necesidades se puede mencionar las siguientes: seguridad física, salud y seguridad en los recursos (dinero, propiedades, etc.).

En términos de Maslow (1991), las necesidades de seguridad se ven reflejadas en ciertos comportamientos y tendencias humanas, tales como la fijación por la búsqueda de seguridad en los aspectos familiares más que en otros contextos desconocidos. Asimismo, la religión como un aspecto fundamental en la vida de muchas personas, debido a su naturaleza jerárquica, organizada dentro de un marco moral y social que sea significativo para ellos.

C. Las necesidades de filiación: Continuando con la lógica de la pirámide de necesidades, una vez que las necesidades fisiológicas y las de seguridad han sido cubiertas y/o atendidas, el individuo experimenta otro tipo de necesidades que determinarán su accionar posterior. Por ejemplo, las necesidades de amor, afecto y/o cariño; asimismo, la necesidad del sentido de pertenencia.

Hernández (2018) destaca la importancia de reconocer que el hombre es un ser social por naturaleza; en consecuencia, experimenta la necesidad de interactuar con sus pares, agruparse en familia o con un grupo de amigos, ya sea de manera formal o informal, ya que el ser humano requiere estar en compañía de su congéneres y expresar su lado afectivo en los diversos contextos de participación social donde interactúa con otros. Estas necesidades pueden incluir aspectos, tales como la comunicación con otros, entablar amistad con personas ajenas a su círculo social interno, expresar y recibir afecto, ser parte de un grupo con el que se comparte ideales y/o aficiones, entre otros.

De acuerdo a Maslow (1991), si estas necesidades no se satisfacen, la persona puede experimentar cierto vacío e intranquilidad hasta que logre entablar relaciones de afectividad con otros. Asimismo, el esfuerzo que hará para lograrlo se evidenciará en las acciones realizadas. Así, el hecho de alcanzar su meta será el centro de su atención. Incluso olvidará que en cierto momento su principal meta era satisfacer sus necesidades fisiológicas, pero ahora que estas necesidades no están en riesgo, puede anhelar deseos más elevados.

D. Las necesidades de estima: Por naturaleza humana todas las personas experimentan la necesidad de estima, reconocimiento y/o valoración. Esta debe ser positiva para que les permita construir y proyectar una imagen positiva de ellos mismos, ello les hará sentir estables y satisfechos con su propia existencia. Las

necesidades de estima anhelan un autorrespeto, autoestima y la estima de otros.

De acuerdo a Maslow, estas necesidades se pueden dividir en dos. En primer lugar, “deseo de fuerza, logro, adecuación, maestría y competencia, confianza ante el mundo, independencia y libertad” (Maslow, 1991, p. 31).

En segundo lugar, se incluyen los deseos de reputación y prestigio, comprendido como el respeto y/o admiración de otras personas; el estatus, la fama, reconocimiento, atención, aprecio, entre otros.

E. La necesidad de autorrealización: Una vez que las necesidades anteriores hayan sido satisfechas, las personas siguen experimentando un anhelo de algo más. A esta sensación se conoce como el descontento o inquietud experimentado cuando las actividades o estado en el que se encuentre no le llena completamente. Esta necesidad se puede llamar como el anhelo por la autorrealización.

Al respecto, toda persona tiende a buscar su propia satisfacción, llegar a su potencialidad, a lo que la persona está llamada y destinada a ser. Esta tendencia se expresa en diversos deseos, tales como, ser el mejor en su campo de trabajo, en el campo sentimental, social, o ser la mejor versión de sí mismo, de acuerdo a su propia idiosincrasia e ideales, etc.

3.2.1.2.3. TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN POR MCCLELLAND: McClelland (1989) desarrolla una teoría de la motivación en la cual considera cuatro sistemas de motivos que orientan el accionar de las personas; estos son el motivo de logro, de poder, de afiliación y de evitación. Diversos autores concuerdan en afirmar que estos sistemas representan motivaciones sociales, ya que surgen como consecuencia de la interacción con el medio externo y de la necesidad de desenvolverse en él. De acuerdo a Araya y

Pedrerros (2013), la importancia de estos sistemas de motivos se refleja en la fuerza ejercida para predisponer a los individuos a desempeñarse en sus trabajos o tareas buscando la excelencia. A continuación, se brindará una breve explicación de cada uno de los sistemas de motivos:

A. Motivo de logro: El individuo que experimenta el motivo de logro se esfuerza por destacar entre sus pares. Para McClelland (1989), esta motivación se describe como la inclinación para hacer algo mejor que los demás. No obstante, detrás del motivo de logro, las razones pueden ser diversas; por ejemplo, complacer a alguien más (padres, amigos, figuras de autoridad, etc.), evitar comentarios negativos por parte de las demás personas, conseguir algún tipo de ascenso o bonificación (en el caso de quienes trabajan en empresas), aprobación de alguien querido, entre otros.

Es preciso destacar que este mismo autor resalta una situación ideal en la que los individuos tienen el motivo de logro de manera intrínseca, es decir, por motivaciones internas y no por factores externos y/o condicionantes. Desafortunadamente, esto no se ve con frecuencia. Al respecto, Cueva (2018) menciona que la necesidad de logro radica en la exigencia constante y en asumir responsabilidades para obtener resultados óptimos en el desempeño. Para lograr esto, es fundamental que la persona trace metas realistas y con proyección, siga un plan en el cual se detallen sus acciones para el logro de sus metas.

B. El motivo de poder: Las personas que tienen una alta necesidad de poder, buscan controlar a los demás y que se haga lo que ellas desean (Araya y Pedrerros, 2013). Por ello, la necesidad de influir y controlar a otros, busca obtener reconocimiento, es decir, que se las considere importantes; así podrán adquirir prestigio; por ello, ejercen gran influencia y luchan para que sus ideas sean consideradas como las acertadas.

Esta necesidad o sistema de motivo brinda una explicación del por qué una persona tiende a influenciar en otros, la razón es la búsqueda de ejercer funciones de líder para organizar el esfuerzo de sus compañeros; de ese modo, pretenden lograr las metas de la empresa o institución y las suyas (Cueva, 2018).

- C. Los motivos de afiliación:** Este sistema de motivos plantea el deseo de tener relaciones interpersonales exitosas y sentirse parte de un grupo. También, está relacionado con la necesidad de ser popular y estar en contacto con las demás personas, ya que este individuo con estos motivos de afiliación no experimenta comodidad en el trabajo individual. Es decir, “las personas con una alta necesidad de afiliación tienden a interesarse y a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales” (Araya y Pedreros, 2013, p. 48).

En términos de Cueva (2018), los motivos de afiliación se evidencian en el ámbito laboral cuando una persona que tiene a un grupo a cargo es capaz de compenetrarse con ellos sin perder la objetividad y manteniendo su capacidad de toma de decisiones, esto representa para el individuo un oportunidad para mantener relaciones interpersonales positivas con sus compañeros del entorno laboral.

- D. Motivo de evitación:** De acuerdo a McClelland (1989), los motivos de evitación surgen por la ansiedad experimentada por un individuo frente a algún tipo de estímulo. La ansiedad, como rasgo de la personalidad, implica un motivo o disposición adquirida y evidenciada en la conducta, que predispone a una persona a percibir situaciones cotidianas y comunes como potenciales amenazas; además, implica responder a estas de manera desproporcionada. Entonces, respecto al motivo de evitación se puede mencionar las siguientes, la ansiedad generalizada, el miedo al fracaso, el miedo al rechazo, el miedo al éxito, el miedo al poder, entre otros.

3.2.1.2.4. TEORÍA DE HERZBERG: La teoría de Herzberg, más conocida como teoría de la higiene, plantea que el trabajo realizado es potencialmente la fuente principal de satisfacción para el individuo. De acuerdo a Araya y Pedreros (2013), esta teoría puntualiza la idea de que el lugar de trabajo, el cargo, sus características y la dinámica de organización de la institución o empresa son fundamentales para lograr la satisfacción. Así, Herzberg destaca que el nivel de rendimiento y/o productividad de los trabajadores está determinado por el grado de satisfacción que experimentan en la labor desempeñada (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959).

En ese sentido, es esencial reconocer cuáles son los factores que influyen en la motivación experimentada por las personas para la realización de sus labores. En palabras de Cueva (2018), estos factores identificados por Herzberg son los factores de Higiene y los factores motivacionales.

A. FACTORES DE HIGIENE-MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA: De acuerdo a Madero (2019), estos factores corresponden al ambiente laboral, es decir, el entorno de trabajo donde el individuo desempeña sus funciones. Cabe destacar que estos factores de higiene son extrínsecos a la labor en sí misma. Además, incluyen los factores de pago, seguridad en el trabajo, la política de la institución o empresa, la calidad de la supervisión, las condiciones de trabajo, la relaciones entre trabajadores y jefes, entre otros. Para Herzberg, estas condiciones son de higiene, ya que es lo mínimo e indispensable que un individuo debe percibir en su ambiente laboral; por ello, la ausencia de estos genera insatisfacción en los trabajadores.

B. FACTORES MOTIVACIONALES-MOTIVACIÓN INTRÍNSECA: Estos factores son los que generan en el individuo satisfacción y están vinculados al trabajo en sí mismo, es decir, la actividad realizada, la carga, la demanda de esfuerzo, si es retadora o no, el reconocimiento, el logro personal que significa la tarea, la oportunidad de un ascenso, el crecimiento personal que implica, entre otros (Araya y Pedreros, 2013). De acuerdo a Herzberg,

cuando un trabajador experimenta satisfacción es porque se refieren a los factores intrínsecos mencionados anteriormente; sin embargo, se puede resaltar que si estos factores no están presentes no necesariamente se relacionan con la insatisfacción laboral.

3.2.1.3. Dimensiones de la variable Motivación

De acuerdo a la teoría de Deci y Ryan (2000), se identifica los siguientes tipos de motivación:

Dimensión 01: Desmotivación

Es la sensación experimentada por un individuo cuando carece de un propósito para actuar, es decir, le hace falta la energía que lo impulse a actuar (Deci y Ryan, 2000). Cabe precisar que la desmotivación no es regulada por el individuo.

Dimensión 02: Regulación externa

Este tipo de motivación surge cuando el individuo actúa en función a los estímulos externos, tales como el reconocimiento social, los halagos, las recompensas materiales, entre otros (Gagné et al., 2014). De acuerdo a (Deci y Ryan, 2000), estas acciones se realizan para la obtención de un fin, es decir, son medios.

Dimensión 03: Regulación introyectada

A diferencia de la motivación anterior, esta dimensión justifica las acciones mediante una regulación interna del comportamiento, pero esta regulación surge por una fuerza interior de presión que obliga, en gran medida, al individuo a actuar. Estas fuerzas pueden ser el ego, la presión, el sentimiento de vergüenza, la culpa, entre otros (Gagné et al., 2014).

Dimensión 04: Regulación identificada

Surge cuando la actividad es significativa para la persona que la va a realizar, ya que, de este modo, le otorga un valor consciente. De acuerdo a

Gagné et al. (2014) Este valor resulta de la correspondencia que tiene la acción que se realiza con los principios, esquema de valores y/o metas del individuo.

Dimensión 05: Motivación intrínseca

De acuerdo a Gagné et al. (2014), en este tipo de motivación el individuo realiza la acción impulsado por su propio bienestar y satisfacción, es decir, la actividad en sí misma le genera disfrute. De este modo, no es necesario recibir alguna retribución externa o condicionamiento para hacerla (Deci y Ryan, 2000).

3.2.2. Variable Satisfacción Laboral

3.2.2.1. Definición de la variable Satisfacción laboral

Considerando los aportes de Boada (2019), se puede brindar una conceptualización de la satisfacción laboral desde dos perspectivas. En primer lugar, la satisfacción laboral es comprendida como una respuesta de tipo afectiva en función al trabajo que se realiza. De acuerdo a Robbins (1998), tanto las emociones como las actitudes del trabajador en todo lo relacionado a su labor están implicadas en la satisfacción laboral. Así, se concluye que la satisfacción laboral es la respuesta surgida de la vivencia laboral y todas sus implicaciones.

En segundo lugar, desde una perspectiva determinada no solo por la vivencia laboral del individuo, sino por las experiencias de sus colegas o pares, se puede considerar la satisfacción laboral como una respuesta afectiva que se acentúa en la comparación con otros. De acuerdo a Muchinsky (1993), la satisfacción laboral está determinada, en mayor medida, por la comparación que establece un individuo con otro de su entorno laboral o similar a este en cuanto a beneficios recibidos. Así, mientras menor sea la disparidad, mayor satisfacción experimentará el primer individuo.

Para Palma (2006), la satisfacción laboral es la disposición que un individuo experimenta hacia la labor que realiza (trabajo). Surge en función al sistema

de valores de una persona, sus creencias particulares y otros valores emergidos en su vivencia laboral. Esta proclividad debe ser estable o al menos permanente en un tiempo determinado para ser considerada como satisfacción laboral; asimismo, involucra factores, tales como la significación de la tarea, las condiciones laborales que experimenta el individuo, el reconocimiento recibido por su desempeño y los beneficios económicos percibidos.

3.2.2.2. Teorías de la satisfacción laboral

Diversos autores han brindado aproximaciones acerca de la satisfacción laboral. A continuación, se explicarán tres teorías representativas para brindar un panorama más amplio de este tema.

3.2.2.2.1. Teoría de la discrepancia intrapersonal e interpersonal: Una de las aproximaciones más estudiadas respecto a la satisfacción laboral es la de las discrepancias. Existen dos clases, las cuales son la discrepancia intrapersonal e interpersonal. En primer lugar, de acuerdo a Dawis y Lofquist (1984), la satisfacción laboral surge cuando se identifica una discrepancia entre las necesidades y/o exigencias del individuo y lo que puede percibir como resultado de su desempeño laboral. Esta discrepancia puede presentarse cuando las habilidades del individuo no son las requeridas en el puesto laboral o cuando carece de las capacidades necesarias para desempeñarse. Aparte de ello, se puede considerar otra discrepancia que genere insatisfacción cuando los beneficios ofrecidos en el centro de labores no satisfacen las necesidades del individuo.

En segundo lugar, la discrepancia interpersonal o también llamada teoría de satisfacción de facetas explica que la satisfacción laboral está determinada por la discrepancia entre las expectativas del individuo cuando acepta un trabajo y lo que realmente recibe y/o experimenta durante su ejercicio laboral. Esta última idea planteada por Lawler, citado por Ferrero (2011), implica una doble evaluación por parte del trabajador. Por un lado, esta persona analiza su propio desenvolvimiento, capacidades, sus expectativas y lo realmente recibido. Por otro lado, contrasta esta información anterior con

el desempeño de sus compañeros y lo que reciben en retribución. Entonces, si el individuo identifica que él recibe beneficios proporcionales a su desempeño y similares a los de sus pares, no experimentará insatisfacción laboral; caso contrario, experimentará insatisfacción laboral.

3.2.2.2. Teoría de los eventos situacionales: De acuerdo a Quarstein, McAfee y Glassman (1992), la satisfacción laboral está condicionada por dos factores importantes, los cuales son las características situacionales y los eventos situacionales. En primer lugar, las características situacionales corresponden a todas aquellas condiciones que el individuo conoce antes de aceptar un empleo, entre ellos se puede mencionar el salario, la dinámica de los ascensos, las condiciones laborales, las políticas y normatividad de la empresa o institución, la supervisión, entre otros. Así, como estos rasgos del puesto de trabajo son conocidos antes de que el individuo emita su decisión, este puede analizarlos cuidadosamente a fin de discernir su conveniencia.

En segundo lugar, los eventos situacionales corresponden a todos los aspectos que el individuo no puede evaluar antes de iniciar sus jornadas laborales. En este sentido, pueden representar circunstancias inesperadas por el trabajador y; en cierta medida, difíciles de cambiar en el caso que sean aspectos positivos o sorpresas agradables en caso sean aspectos positivos. Entre estas facetas se puede mencionar la relación con sus compañeros de trabajo, el clima laboral que se vive en la jornada diaria, la existencia de favoritismos, casos de mobbing (acoso laboral), entre otros.

3.2.2.3. Aproximación dinámica: De acuerdo Büssing, citado por Ferrero (2011), la aproximación dinámica a la satisfacción laboral sería la perspectiva más completa para explicar este fenómeno, ya que los modelos tradicionales no permiten interpretar a la satisfacción laboral como el resultado de un proceso complejo en el que confluyen la interacción de la persona y su espacio laboral con diversas condiciones más, las cuales ejercen influencia en la percepción del individuo acerca de su propia satisfacción. Por ejemplo, el poder que posee el individuo para cambiar, en cierta medida, algunas condiciones de su empleo, es decir, tratar de influir en su situación actual de trabajo. En este sentido y de acuerdo a Büssing, la

satisfacción laboral resulta de un proceso profundo que no termina de explicarse sólo por las teorías tradicionales y estáticas.

3.2.2.3 Dimensiones de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral puede ser medida a través de instrumentos variados; no obstante, de acuerdo al instrumento elaborado por Palma (2006), existen cuatro dimensiones que facilitan su medición. Estas dimensiones son las siguientes:

Dimensión 01: Significación Tarea

Compuesta por nueve ítems del cuestionario propuesto, esta dimensión pretende explorar en el individuo su disposición al trabajo en función a las facultades que están asociadas al trabajo y cómo estas logran ser significativas, dándole así al esfuerzo un sentido.

Dimensión 02: Condiciones de Trabajo

Compuesta por ocho ítems del cuestionario propuesto, esta dimensión busca evaluar el trabajo de una persona en función a las políticas, normativas y condiciones que posee la empresa o institución en la que el trabajador se desempeña. Así, se evalúa si existen o no elementos que regulan el ejercicio laboral.

Dimensión 03: Reconocimiento Personal y/o Social

Compuesta por cinco ítems del cuestionario propuesto, esta dimensión procura identificar la satisfacción en función al reconocimiento que recibe el individuo. Este reconocimiento puede ser propio o de personas del entorno laboral respecto a los logros recientes, el éxito en una tarea encomendada individual o grupal o por el impacto generado de su desempeño laboral en la empresa o institución.

Dimensión 04: Beneficios Económicos

Compuesta por cinco ítems del cuestionario propuesto, esta dimensión busca analizar la disposición del empleado al trabajo en función de las

percepciones y/o remuneraciones económicas como resultado de su ejercicio laboral.

3.3. Marco conceptual

Profesional: De acuerdo a Gómez y Tenti (1989), el profesional es aquella persona está dedicada a una ocupación a tiempo completo, de modo que esta labor significa su fuente principal de ingresos. Además, se considera que una persona es profesional cuando evidencia conocimientos especializados y habilidades necesarias para el ejercicio de su labor, las cuales fueron adquiridas durante un tiempo determinado de formación académica.

Centro de salud: De acuerdo a Ministerio de Salud (2018), un centro de salud es un establecimiento del sistema de salud donde se realizan actividades para promover la salud, prevenir y controlar riesgos de daños a la salud; asimismo, se puede brindar diagnósticos precoces y sus respectivos tratamientos tempranos antes de ser derivados a centros más especializados. El eje operativo de los centros de salud se centra en las necesidades de salud comunes en la comunidad a la que atiende; además, se pretende atender a una gran cantidad de personas con problemas de salud no tan complejos.

Satisfacción laboral: De acuerdo a Boada (2019), la satisfacción laboral es la respuesta afectiva que un individuo muestra hacia su trabajo. Además, se considera como una percepción, estado mental o emocional de esta misma persona en función a su experiencia en su lugar de trabajo, a la labor que realiza, a su desempeño y al reconocimiento de su labor.

Motivación: La motivación es el impulso que mueve a una persona hacia el logro de una meta, es decir, es esa energía que orienta su conducta o comportamiento hacia el logro de un objetivo determinado. Se puede hablar de motivación interna o externa dependiendo de cómo se motiva la persona (McClelland, 1989).

Condiciones de trabajo: De acuerdo Forastieri (2005), las condiciones de trabajo o condiciones laborales son todos los aspectos que caracterizan la experiencia laboral de un individuo, entre estos factores se pueden mencionar los siguientes: el horario de trabajo, la dinámica de trabajo (horario establecido o trabajo por objetivos), características de la labor a realizar, los servicios o prestaciones de bienestar social, el ambiente de trabajo, entre otros.

IV. METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación se realizó desde el enfoque cuantitativo. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), este enfoque es secuencial y probatorio, es decir, el investigador sigue un conjunto de procesos iniciando por el planteamiento de una idea, la cual, una vez delimitada, marca la proyección de los objetivos y preguntas de investigación; luego, la revisión teórica; después, se establecen hipótesis, las variables y se diseña un plan para probarlas; posteriormente, la estadística interviene en la medición de variables y se analizan estas mediciones para extraer las conclusiones respecto de la(s) hipótesis.

4.1. Tipo y nivel de investigación.

Según su finalidad, esta investigación es básica, la cual está orientada a generar nuevos conocimientos; no obstante, no necesariamente tiene un fin específico o de inmediata aplicación, es decir, la investigación no contempla planes de realizar una aplicación empírica. Así, la principal motivación es aportar al conocimiento del tema abordado en la investigación. Por su parte, Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2007) afirman que la investigación básica es fundamental para el desarrollo de otros tipos de investigaciones. Los niveles de esta investigación son el exploratorio, descriptivo y el explicativo.

Así, el nivel de este estudio es correlacional; en términos de Hernández, Fernández y Baptista (2014), la finalidad de este estudio es identificar un grado de relación o asociación entre conceptos, categorías de la investigación o entre las variables establecidas dentro un grupo de sujetos (la muestra de la investigación). Para realizar un estudio correlacional es necesario medir cada una de las variables por separado; luego, cuantificarlas y analizarlas; por último, se determinan algunas relaciones y/o vinculaciones entre estas variables, dichas asociaciones deben ser debidamente sustentadas.

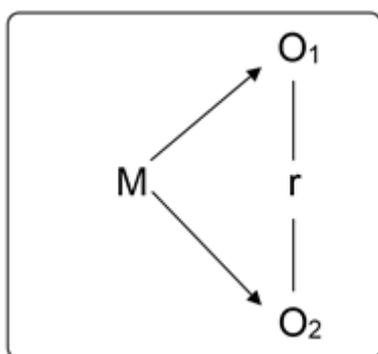
De acuerdo al control o no de la variable de estudio, esta investigación es de tipo no experimental. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), en esta investigación no se manipulan deliberadamente las variables de estudio, ya que la

intención principal es observar una situación o fenómeno ya existente, así no se pretende establecer cierta variación en alguna de las variables independientes para registrar un efecto.

4.2. Diseño de la Investigación

Esta investigación se realiza desde un nivel descriptivo, correlacional y transeccional. Se considera descriptivo, ya que busca brindar detalles específicos acerca de las características, atributos y rasgos más destacados del fenómeno en estudio, es decir, de las variables y sus comportamientos en la muestra establecida. Se considera correlacional, ya que de acuerdo a Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2007), este tipo de investigación busca establecer una relación o asociación entre las variables. En este caso entre la motivación experimentada por los sujetos de la muestra y su satisfacción laboral. Finalmente, se considera una investigación transeccional, pues la obtención de datos se realiza en un único momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La fórmula que responde a este diseño de investigación es la siguiente:



Donde:

M = Muestra de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

O1 = Medición de la Motivación

O2 = Medición de la Satisfacción Laboral

r = Coeficiente de correlación

4.3. Población – Muestra

4.3.1. Población

Cuando se determina la población o universo en una investigación, se establece el total de elementos que integran el objeto de estudio (Carvajal, 2019). Para fines de esta investigación, la población estará conformada por 63 profesionales en un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

4.3.2. Muestra

Carvajal (2019) afirma que la muestra de una investigación es una porción del universo, llamado comúnmente población. Esta parte será la que se someta al estudio en cuestión (observación y experimentación) luego de haber sido filtrada siguiendo criterios de inclusión y exclusión; de manera que, al establecer las conclusiones, estas sean válidas para toda la población. En el caso particular, la muestra de estudio es la misma que la población. Está conformada por 63 profesionales de un centro de salud, Huancavelica- 2021.

Criterios de inclusión:

- Personas con estudios universitarios o técnicos superiores.
- Personas que trabajan de forma presencial.
- Personas que son nombradas y/o contratadas.
- Personas que se encuentran laborando en la institución al momento de la evaluación.

4.3.3. Muestreo

El muestreo utilizado en la presente investigación es el muestreo censal. De acuerdo a Hayes (1999), el muestreo censal es cuando la muestra es toda la población, este tipo de método se utiliza cuando es necesario y posible conocer las opiniones de todos los miembros de la población, ya que el acceso a los sujetos es factible.

4.4. Hipótesis general y específicas

4.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la Motivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

4.4.2. Hipótesis Específicas

H.E.1 Existe relación de la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

H.E.2 Existe relación de la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

H.E.3 Existe relación de la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

H.E.4 Existe relación de la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

H.E.5 Existe relación de la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

4.5. Identificación de variables

Motivación

Según Deci & Ryan (1985), la motivación se comprende como la energía capaz de direccionar el comportamiento humano y otorgarle persistencia a las acciones que se están realizando o que se realizarán. Asimismo, este impulso incluye no solo los resultados obtenidos, sino los propósitos y/o intenciones que tiene el individuo. Cabe destacar que, desde un aspecto biológico, la motivación se ubica en el centro de la regulación biológica, cognitiva y social del individuo.

Satisfacción Laboral

Según Palma (2006), la satisfacción laboral es la disposición que un individuo experimenta hacia la labor que realiza (trabajo). Surge en función al sistema de valores de una persona, sus creencias particulares y otros valores emergidos en su vivencia laboral. Asimismo, involucra factores, tales como la significación de la tarea, las condiciones laborales que experimenta el individuo, el reconocimiento recibido por su desempeño y los beneficios económicos percibidos.

4.6. Operacionalización de las variables

VARIABLE MOTIVACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Energía capaz de direccionar el comportamiento humano y otorgarle persistencia a las acciones que se están realizando o que se realizarán (Deci & Ryan, 1985).	Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws (Gagné et. al, 2010) consta de 19 ítems, los cuales se dividen en las siguientes dimensiones: Dimensión 01: Desmotivación (3 ítems) Dimensión 02: Regulación Externa (6 ítems) Dimensión 03: Regulación Introyectada (4 ítems)	D.1: Desmotivación	1. Falta de valoración del esfuerzo • 2, 15, 16	Escala Likert - Totalmente de acuerdo (7 puntos) - De acuerdo (6 puntos) - Levemente de acuerdo (5 puntos) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4 puntos) - Levemente en desacuerdo (3 puntos) - En desacuerdo (2 puntos)
			D.2: Regulación Externa	1. Aprobación 2. Respeto 3. Crítica 4. Compensación financiera 5. Seguridad laboral 6. Permanencia laboral • 3, 8, 9, 10, 14, 17	
			D.3: Regulación Introyectada	1. Ego 2. Orgullo 3. Culpa 4. Vergüenza • 1, 5, 7, 19	

		Dimensión 04: Regulación Identificada (3 ítems)	D.4: Regulación Identificada	1. Valores personales 2. Importancia del esfuerzo 3. Significado personal • 4, 11, 18	- Totalmente en desacuerdo (1 punto)
		Dimensión 05: Motivación Intrínseca (3 ítems)	D.5: Motivación Intrínseca	1. Trabajo divertido 2. Trabajo interesante 3. Trabajo emocionante • 6, 12, 13	

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONE S	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	Predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral. Tomando en cuenta factores como la significación de la tarea, condiciones	Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC (Palma. 2006) consta de 27 ítems, los cuales se dividen en las siguientes dimensiones:	D.1: Significación de la Tarea	1. Valoración del trabajo. 2. Idoneidad del trabajo. 3. Sentido de la labor. 4. Agrado con el desempeño propio. 5. Sentido de realización.	Escala Likert Ítems positivos: . Total Acuerdo TA (5 puntos) . Acuerdo A (4 puntos) . Indeciso I (3 puntos)

laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos (Palma, 2006)	Dimensión 01: Significación de la Tarea (8 ítems)		6. Agrado por el trabajo. • 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26	. En Desacuerdo D (2 puntos) . Total Desacuerdo TD (1 punto) ítems negativos: . Total Acuerdo TA (1 punto) . Acuerdo A (2 puntos) . Indeciso I (3 puntos) . En Desacuerdo D (4 puntos) . Total Desacuerdo TD (5 puntos)	
	Dimensión 02: Condiciones de Trabajo (9 ítems)	D.2: Condiciones de Trabajo	1. Conveniencia del ambiente. 2. Percepción del horario. 3. Relación con el jefe. 4. Confortabilidad del ambiente. 5. Confortabilidad en el trabajo. 6. Reconocimiento de la labor. • 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27		
	Dimensión 03: Reconocimiento Personal y/o Social (5 ítems)		D.3: Reconocimient o Personal y/o Social		1. Relación con la institución. 2. Relación con compañeros. 3. Percepción del trabajo. • 6, 11, 13, 19 y 24
	Dimensión 04: Beneficios Económicos (5 ítems)				D.4: Beneficios Económicos

4.7. Recolección de datos

4.7.1. Técnica

La técnica empleada en esta investigación es la encuesta. De acuerdo a López y Fachelli (2015), la encuesta es una técnica de recogida de datos mediante un cuestionario (instrumento) en el cual se plantean interrogantes que permitan obtener información de manera sistematizada sobre el tema en cuestión.

4.7.2. Instrumento.

El instrumento a aplicar para la variable motivación es la Escala de Motivación Laboral según la adaptación Gagné, et. al (2012). El instrumento ha sido transculturalmente validado por expertos en motivación en 10 diferentes idiomas, entre ellos se encuentran el inglés, francés, holandés y español, por lo que es una herramienta que puede utilizarse en diversos países; La escala de motivación laboral, consta de 19 ítems, los cuales están divididos en 5 dimensiones: Desmotivación, Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Motivación Intrínseca.

Para la variable satisfacción laboral se usará La escala de Satisfacción Laboral SL - SPC, fue elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo, en Lima - Perú. La escala de Satisfacción Laboral SL - SPC, consta de 27 ítems entre positivos y negativos, los cuales están divididos en 4 dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos.

El instrumento evalúa el grado de Satisfacción Laboral en una escala dimensional de alternativas como las de Total acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Total Desacuerdo; dichas alternativas son evaluadas de modo automático, según sea ítem positivo o negativo con una puntuación entre 1 a 5 puntos.

Ficha técnica del instrumento.

Nombre instrumento:	Escala de Motivación en el Trabajo - R-Maws (Gagné et. al, 2010)
Autor(a):	Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010.
Autor(a):	Adaptado al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin Albo y Nuñez (2012).
Objetivo estudio:	Validación transcultural de la escala de motivación en el trabajo. Gagné et. al (2012).
Procedencia:	Canadá
Administración:	Individual o colectivo
Duración:	10 a 15 minutos
Muestra:	4783 participantes de diez países diferentes. Gagné et. al (2012).
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none">- Desmotivación (03 ítems)- Regulación externa (06 ítems)- Regulación introyectada (04 ítems)- Regulación identificada (03 ítems)- Motivación intrínseca (03 ítems)

- Escala valorativa:
- Totalmente de acuerdo (7 puntos)
 - De acuerdo (6 puntos)
 - Levemente de acuerdo (5 puntos)
 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4 puntos)
 - Levemente en desacuerdo (3 puntos)
 - En desacuerdo (2 puntos)
 - Totalmente en desacuerdo (1 punto)

- Categoría-Rango:
- Bajo: 19-56
 - Medio: 57-94
 - Alto: 95-133

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento	Escala de Satisfacción laboral (SL - SPC)
Autor(a):	Sonia Palma Carrillo (2006)
Objetivo del estudio:	Elaborar una Escala de Satisfacción Laboral para empleados dependientes en entidades de Lima Metropolitana.
Muestra	1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana.
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectivo

Duración:	15 minutos
Grupos de Aplicación:	Trabajadores con relación laboral de dependencia.
Nº de Items:	27 ítems
Puntuación:	calificación manual
Significación:	Factor General Satisfacción. Sus factores Componentes son: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento Personal y Social y Beneficios económicos.
Uso:	Diagnostico Organizacional
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> - Significación de la Tarea (08 ítems) - Condiciones de Trabajo (09 ítems) - Reconocimiento Personal y/o Social (05 ítems) - Beneficios Económicos (05 ítems)
Escala valorativa:	<ul style="list-style-type: none"> - Total Acuerdo TA (5 puntos) - Acuerdo A (4 puntos) - Indeciso I (3 puntos) - En Desacuerdo D (2 puntos) - Total Desacuerdo TD (1 punto)
Niveles	<ul style="list-style-type: none"> - Muy Satisfecho - Satisfecho - Promedio - Insatisfecho - Muy insatisfecho

Se realizó la adaptación de ambos instrumentos para la siguiente investigación, por criterio de jueces.

Técnicas de análisis e interpretación de datos

La técnica usada para analizar e interpretar los datos de la presente investigación fue la estadística descriptiva. De acuerdo a Rendón, Villasís y Miranda (2016), esta técnica permite brindar evidencia objetiva traducida en cifras, las cuales facultan al investigador para aceptar o rechazar las hipótesis establecidas en el estudio. El principal objetivo es mostrar un resumen sencillo y claro de los datos obtenidos para mejorar la interpretación y posterior explicación de los mismos, pero no solo debe ser comprensible para el investigador, sino para todo el que consulte su investigación.

En ese sentido, para fines de esta investigación se empleó el paquete estadístico SPSS-21 luego de haber completado una hoja de cálculo con la data obtenida en el recojo de información. El SPSS-21 arrojó datos, tales como el análisis de frecuencias, los porcentajes de acuerdo a la muestra, tablas dinámicas, cifras respecto a los coeficientes de relación entre las variables de la investigación; en este caso, motivación (X) y satisfacción laboral (Y) de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

Asimismo, para verificar la confiabilidad del estudio se utilizó la prueba de bondad de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra de la presente investigación supera los cincuenta sujetos. Esta prueba es ideal para estudios realizados con poblaciones grandes, ya que su finalidad es indicar si existen datos paramétricos o no paramétricos, para definir la significancia y la prueba de hipótesis.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla N° 01: Sexo de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
HOMBRE	17	27%
MUJER	45	73%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 01: Sexo de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



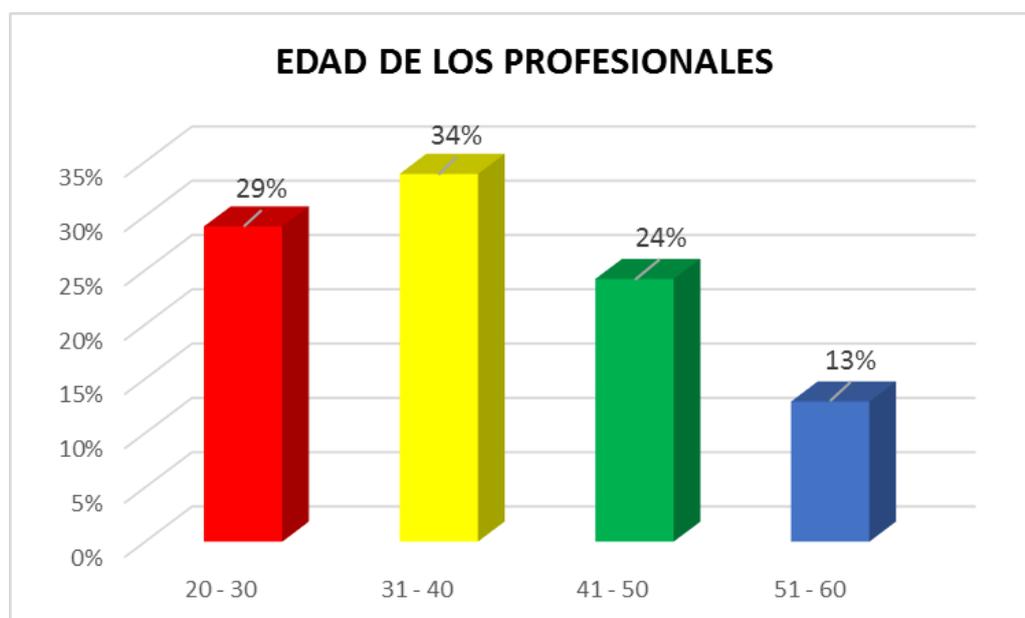
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 02: Edad de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 - 30	18	29%
31 - 40	21	34%
41 - 50	15	24%
51 - 60	8	13%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 02: Edad de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



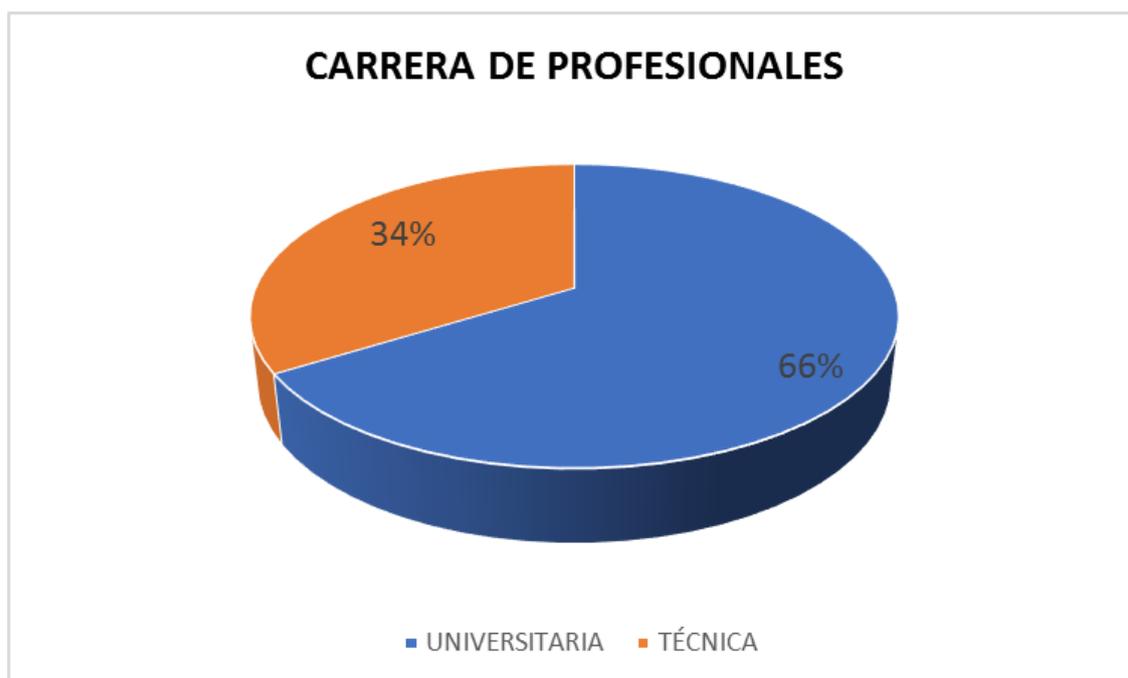
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 03: Carrera de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

Carrera	Frecuencia	Porcentaje
UNIVERSITARIA	41	66%
TÉCNICA	21	34%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 03: Carrera de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



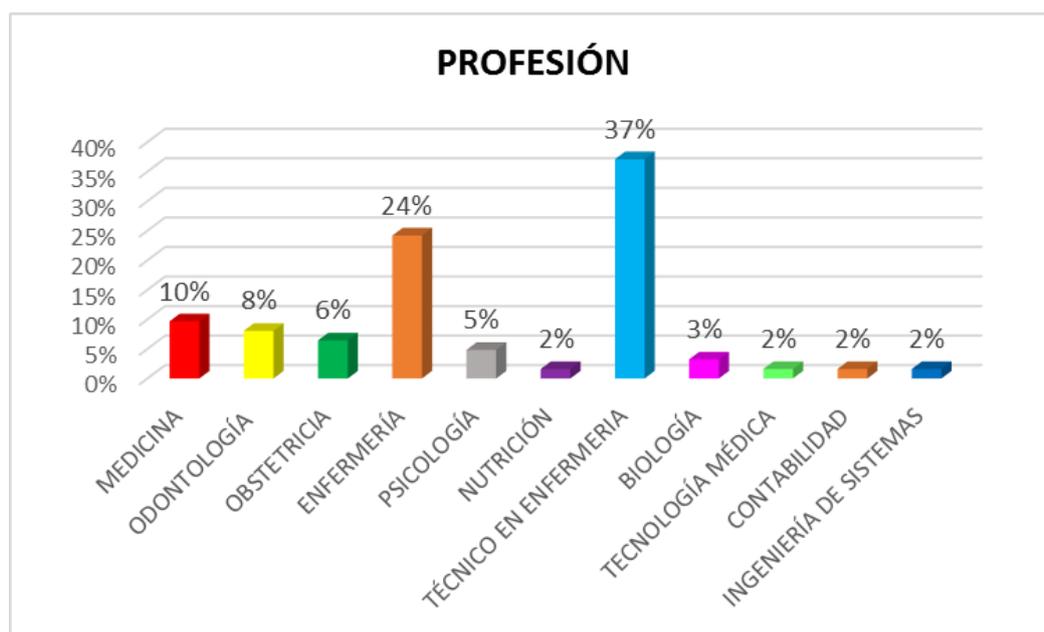
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 04: Profesión de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
MEDICINA	6	10%
ODONTOLOGÍA	5	8%
OBSTETRICIA	4	6%
ENFERMERÍA	15	24%
PSICOLOGÍA	3	5%
NUTRICIÓN	1	2%
TÉCNICO EN ENFERMERIA	23	37%
BIOLOGÍA	2	3%
TECNOLOGÍA MÉDICA	1	2%
CONTABILIDAD	1	2%
INGENIERÍA DE SISTEMAS	1	2%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 04: Profesión de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



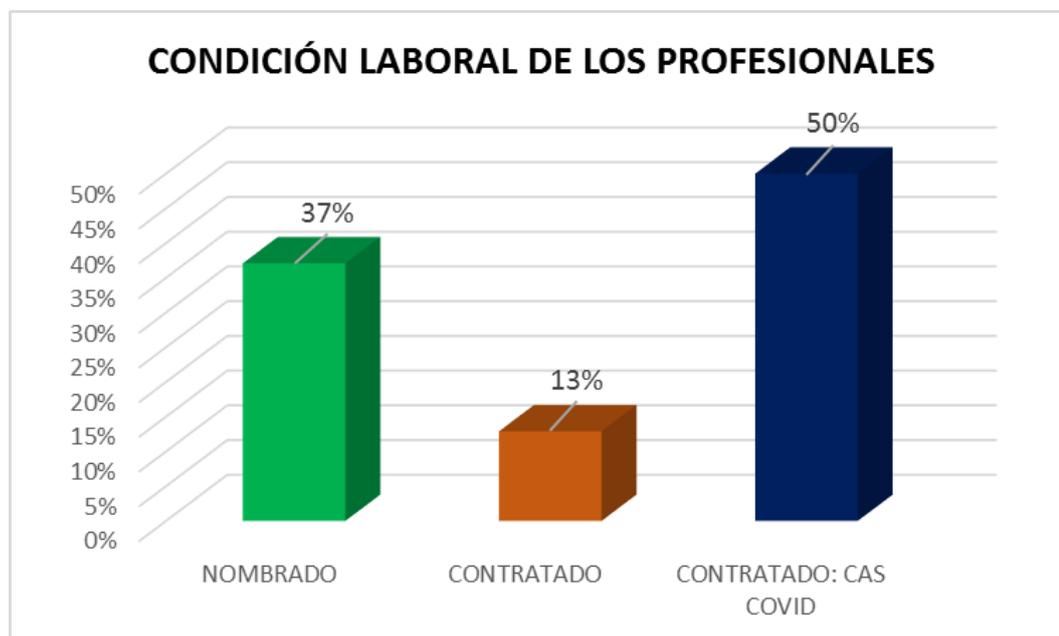
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 05: Condición Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

Condición Laboral	Frecuencia	Porcentaje
NOMBRADO	23	37%
CONTRATADO	8	13%
CONTRATADO: CAS		
COVID	31	50%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 05: Condición Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



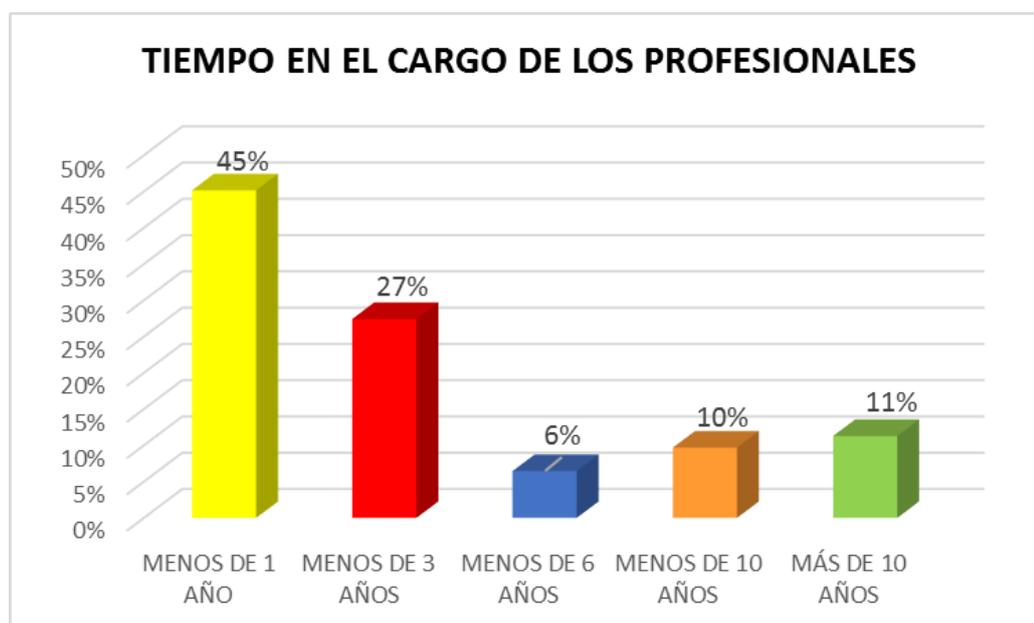
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 06: Tiempo en el Cargo de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

Tiempo en el Cargo	Frecuencia	Porcentaje
MENOS DE 1 AÑO	28	45%
MENOS DE 3 AÑOS	17	27%
MENOS DE 6 AÑOS	4	6%
MENOS DE 10 AÑOS	6	10%
MÁS DE 10 AÑOS	7	11%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 06: Tiempo en el Cargo de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



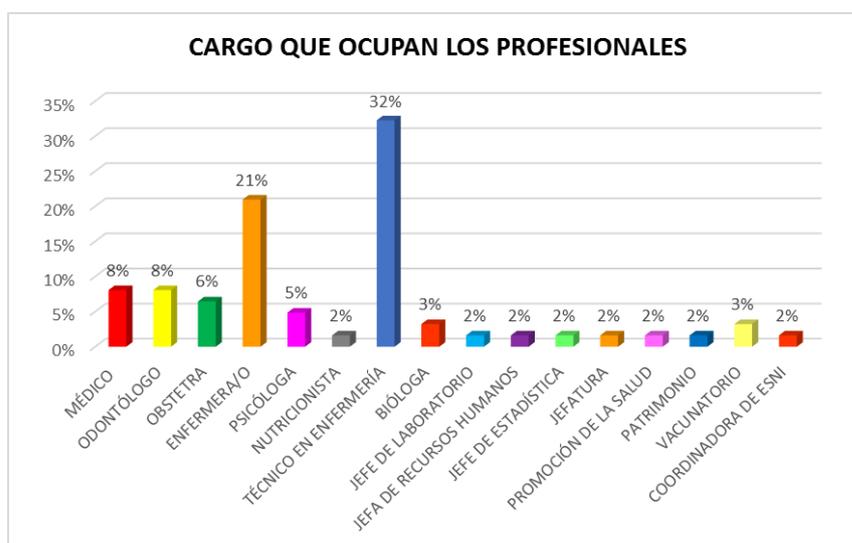
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 07: Cargo que ocupan los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

CARGO QUE OCUPA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Médico	5	8%
Odontólogo	5	8%
Obstetra	4	6%
Enfermera/o	13	21%
Psicóloga	3	5%
Nutricionista	1	2%
Técnico en Enfermería	20	32%
Bióloga	2	3%
Jefe de Laboratorio	1	2%
Jefa de Recursos Humanos	1	2%
Jefe de Estadística	1	2%
Jefatura	1	2%
Promoción de la Salud	1	2%
Patrimonio	1	2%
Vacunatorio	2	3%
Coordinadora de ESNI	1	2%
TOTAL	62	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 07: Cargo que ocupan los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



Fuente: Elaboración propia

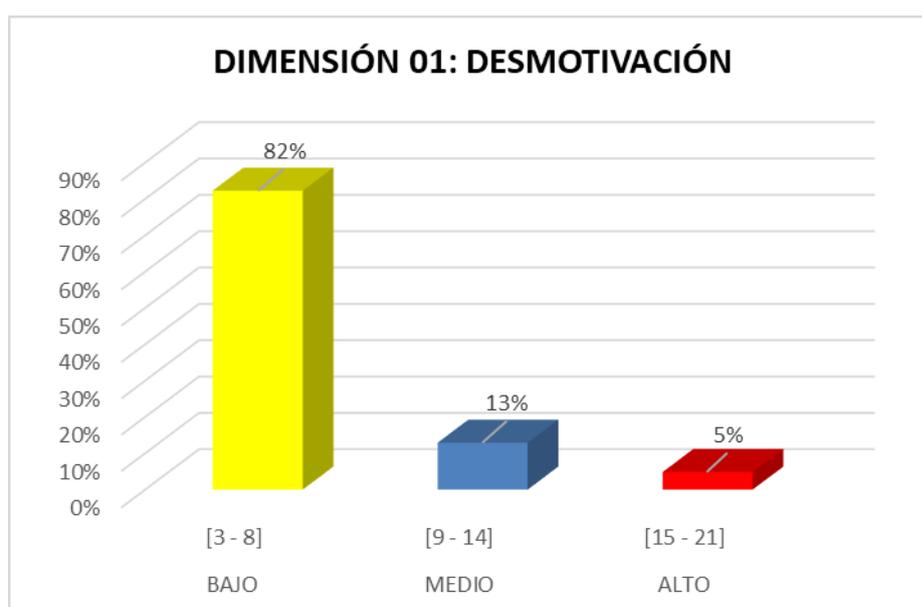
Tabla N° 08: Dimensión 01 Desmotivación de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

DESMOTIVACIÓN	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	[3 - 8]	51	82%
Medio	[9 - 14]	8	13%
Alto	[15 - 21]	3	5%
TOTAL		62	100%

χ^2 6.11

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 08: Dimensión 01 Desmotivación de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



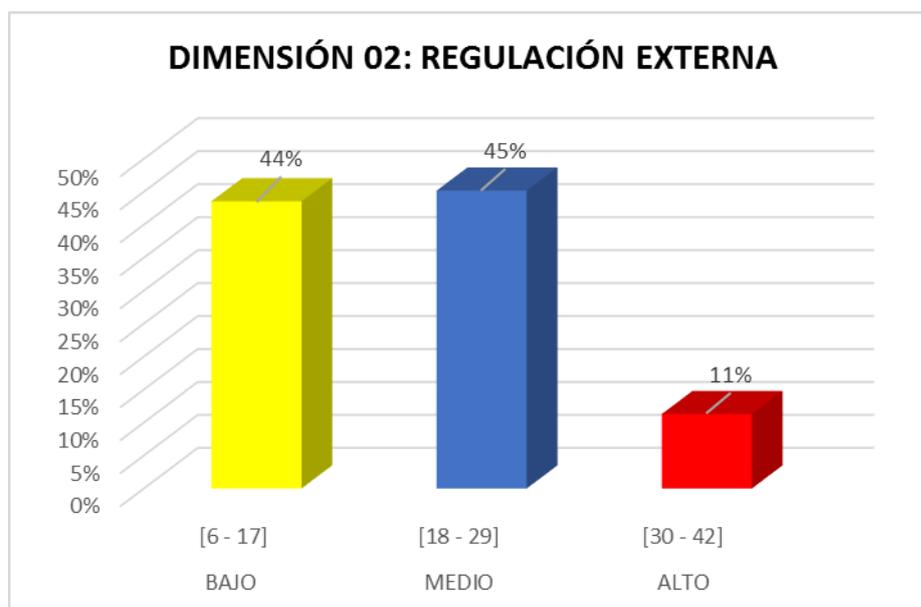
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 09: Dimensión 02 Regulación Externa de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

REGULACIÓN EXTERNA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	[6 - 17]	27	44%
MEDIO	[18 - 29]	28	45%
ALTO	[30 - 42]	7	11%
TOTAL		62	100%
		χ^2	20.24

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 09: Dimensión 02 Regulación Externa de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



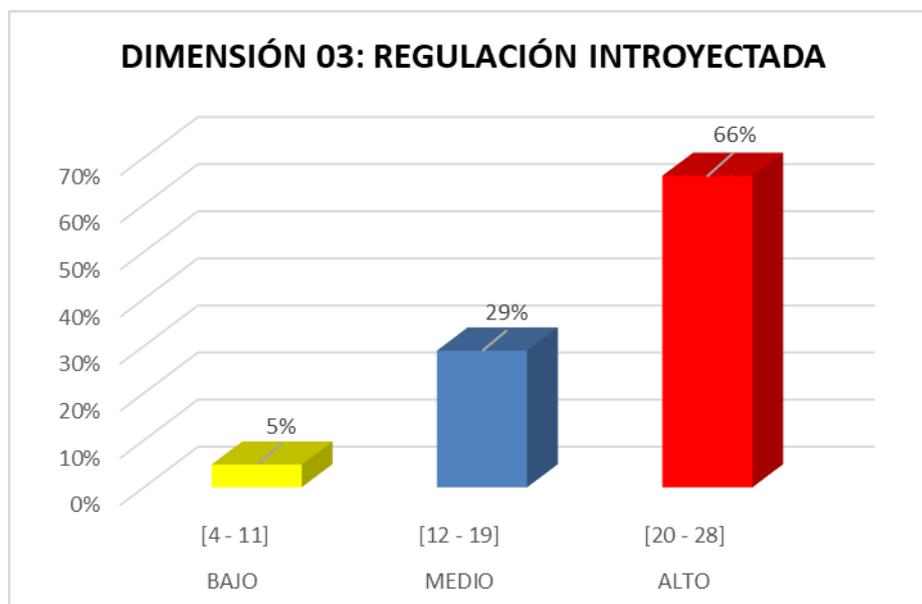
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 10: Dimensión 03 Regulación Introyectada de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

REGULACIÓN INTROYECTADA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	[4 - 11]	3	5%
Medio	[12 - 19]	18	29%
Alto	[20 - 28]	41	66%
TOTAL		62	100%
χ^2		21.13	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 10: Dimensión 03 Regulación Introyectada de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



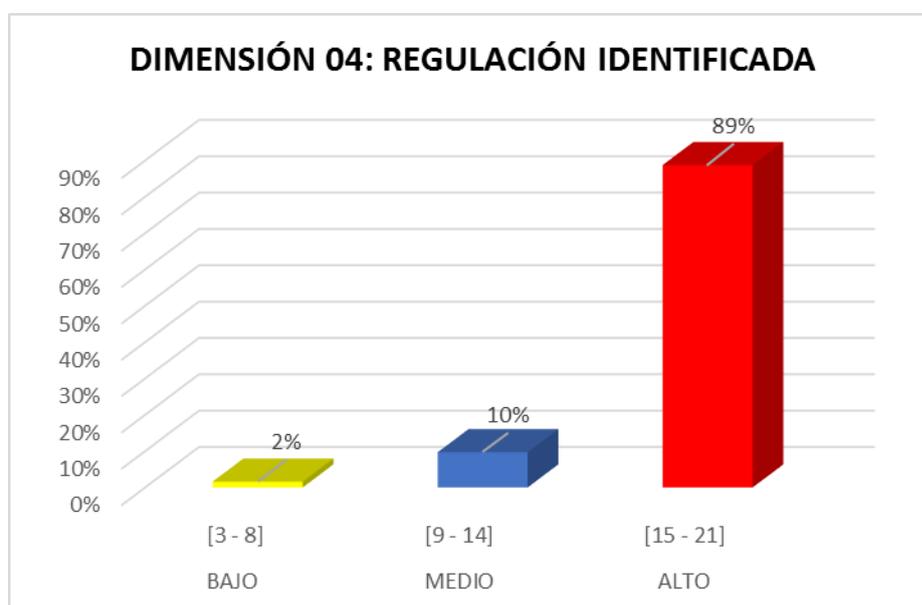
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 11: Dimensión 04 Regulación Identificada de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

REGULACIÓN IDENTIFICADA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	[3 - 8]	1	2%
Medio	[9 - 14]	6	10%
Alto	[15 - 21]	55	89%
TOTAL		62	100%
X^2		18.21	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 11: Dimensión 04 Regulación Identificada de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



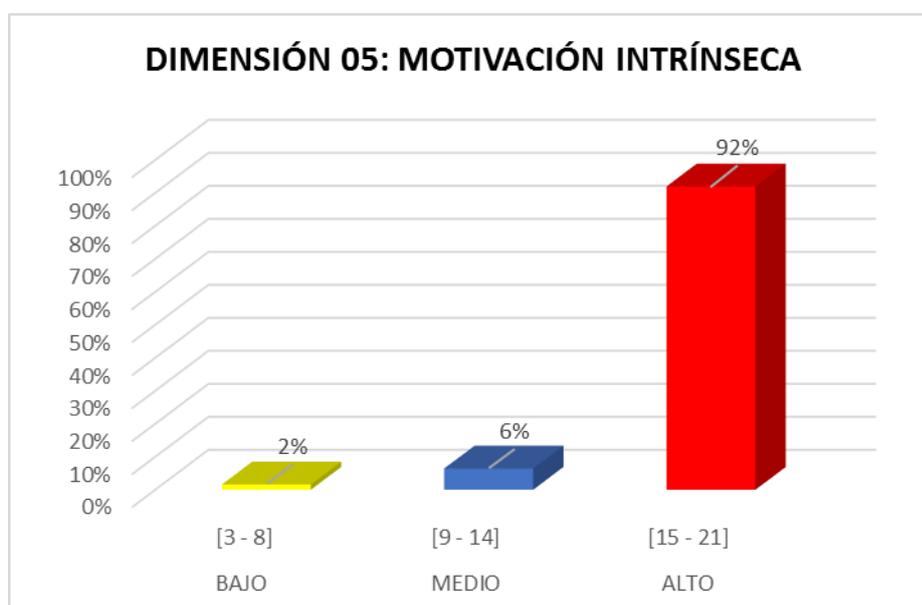
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 12: Dimensión 05 Motivación Intrínseca de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	[3 - 8]	1	2%
Medio	[9 - 14]	4	6%
Alto	[15 - 21]	57	92%
TOTAL		62	100%
χ^2		18.16	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 12: Dimensión 05 Motivación Intrínseca de la variable Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



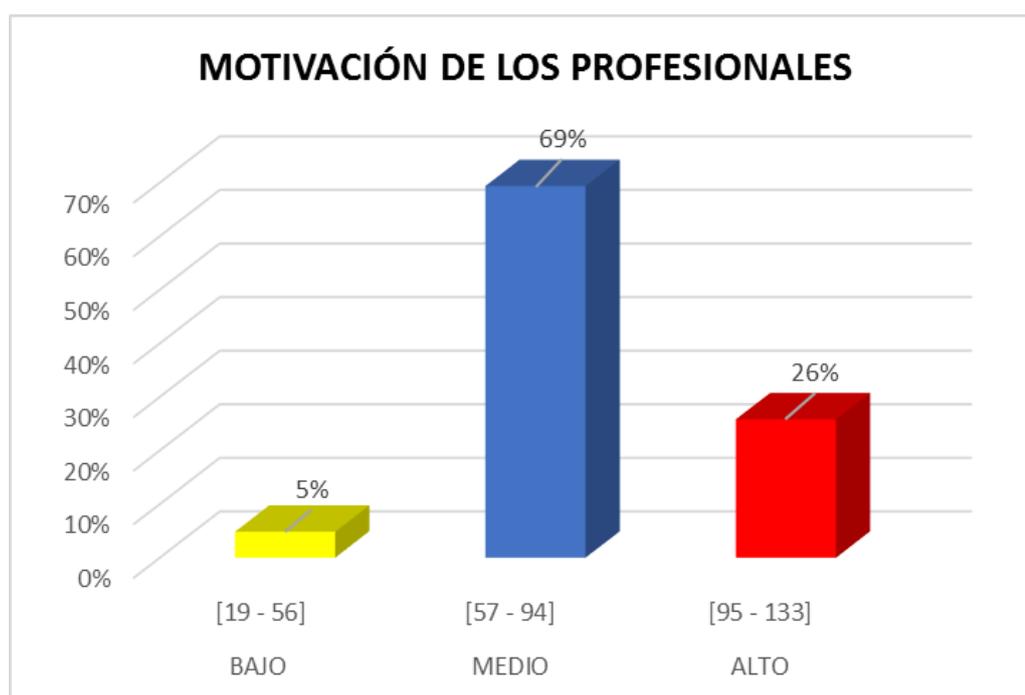
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 13: La Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

MOTIVACIÓN	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	[19 - 56]	3	5%
Medio	[57 - 94]	43	69%
Alto	[95 - 133]	16	26%
TOTAL		62	100%
χ^2		83.85	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 13: La Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



Fuente: Elaboración propia

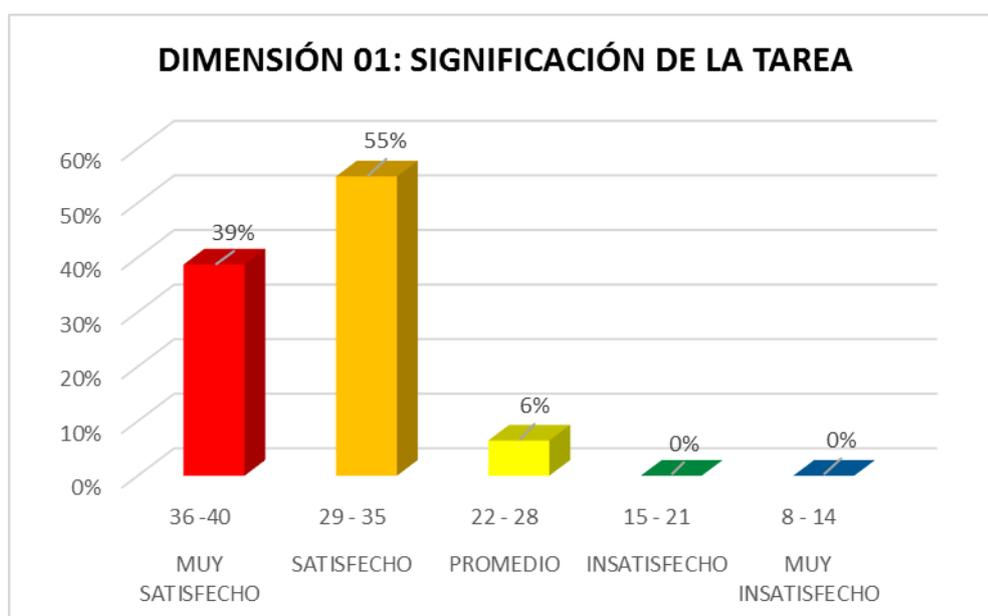
Tabla N° 14: Dimensión 01 Significación de la Tarea de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Satisfecho	[36 - 40]	24	39%
Satisfecho	[29 - 35]	34	55%
Promedio	[22 - 28]	4	6%
Insatisfecho	[15 - 21]	0	0%
Muy Insatisfecho	[8 - 14]	0	0%
TOTAL		62	100%

χ^2 34.19

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 14: Dimensión 01 Significación de la Tarea de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



Fuente: Elaboración propia

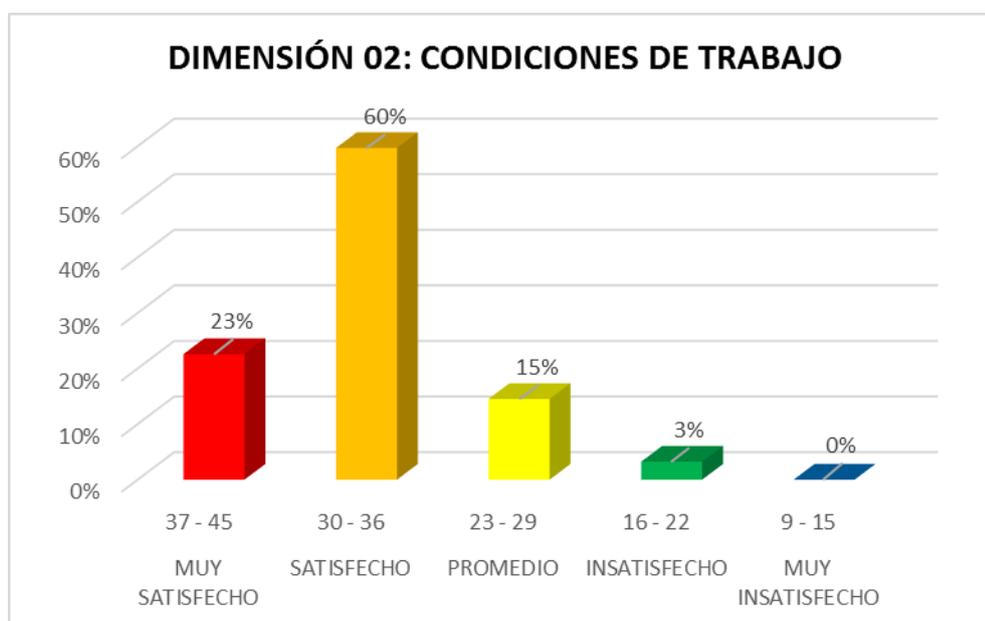
Tabla N° 15: Dimensión 02 Condiciones de Trabajo de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

CONDICIONES DE TRABAJO	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Satisfecho	[37 - 45]	14	23%
Satisfecho	[30 - 36]	37	60%
Promedio	[23 - 29]	9	15%
Insatisfecho	[16 - 22]	2	3%
Muy Insatisfecho	[9 - 15]	0	0%
TOTAL		62	100%

χ^2 33.35

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 15: Dimensión 02 Condiciones de Trabajo de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



Fuente: Elaboración propia

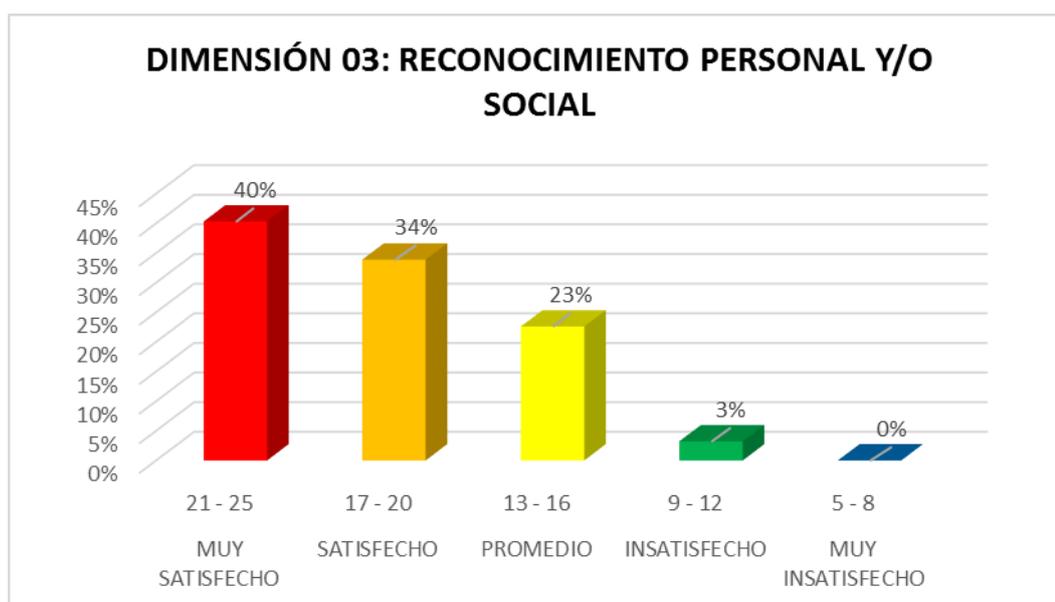
Tabla N° 16: Dimensión 03 Reconocimiento Personal y/o Social de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Satisfecho	[21 - 25]	25	40%
Satisfecho	[17 - 20]	21	34%
Promedio	[13 - 16]	14	23%
Insatisfecho	[9 - 12]	2	3%
Muy Insatisfecho	[5 - 8]	0	0%
TOTAL		62	100%

χ^2 19.18

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 16: Dimensión 03 Reconocimiento Personal y/o Social de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



Fuente: Elaboración propia

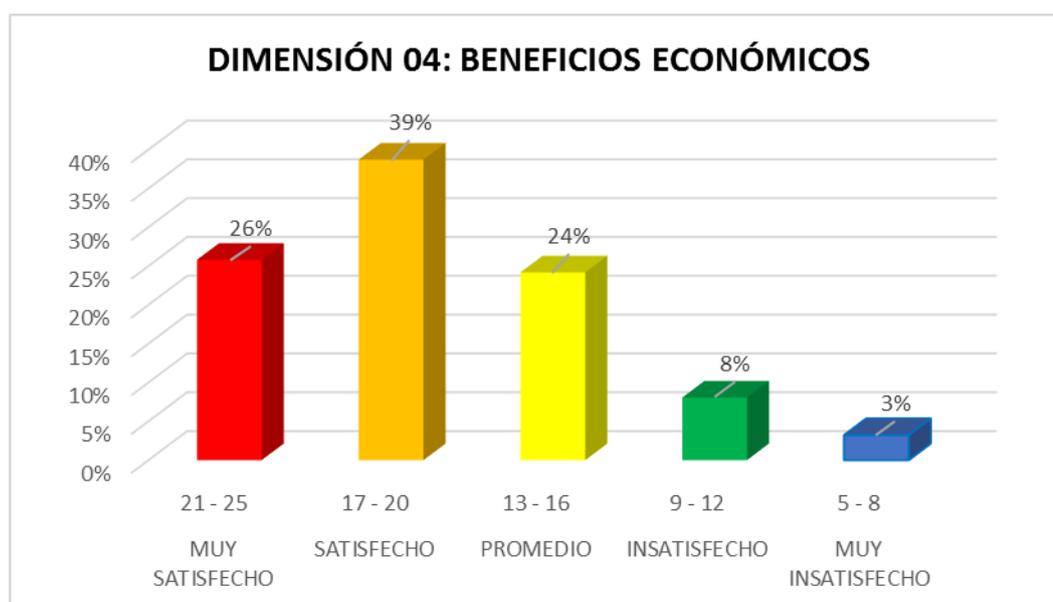
Tabla N° 17: Dimensión 04 Beneficios Económicos de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

BENEFICIOS ECONÓMICOS	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Satisfecho	[21 - 25]	16	26%
Satisfecho	[17 - 20]	24	39%
Promedio	[13 - 16]	15	24%
Insatisfecho	[9 - 12]	5	8%
Muy Insatisfecho	[5 - 8]	2	3%
TOTAL		62	100%

X^2 17.55

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 17: Dimensión 04 Beneficios Económicos de la variable Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



Fuente: Elaboración propia

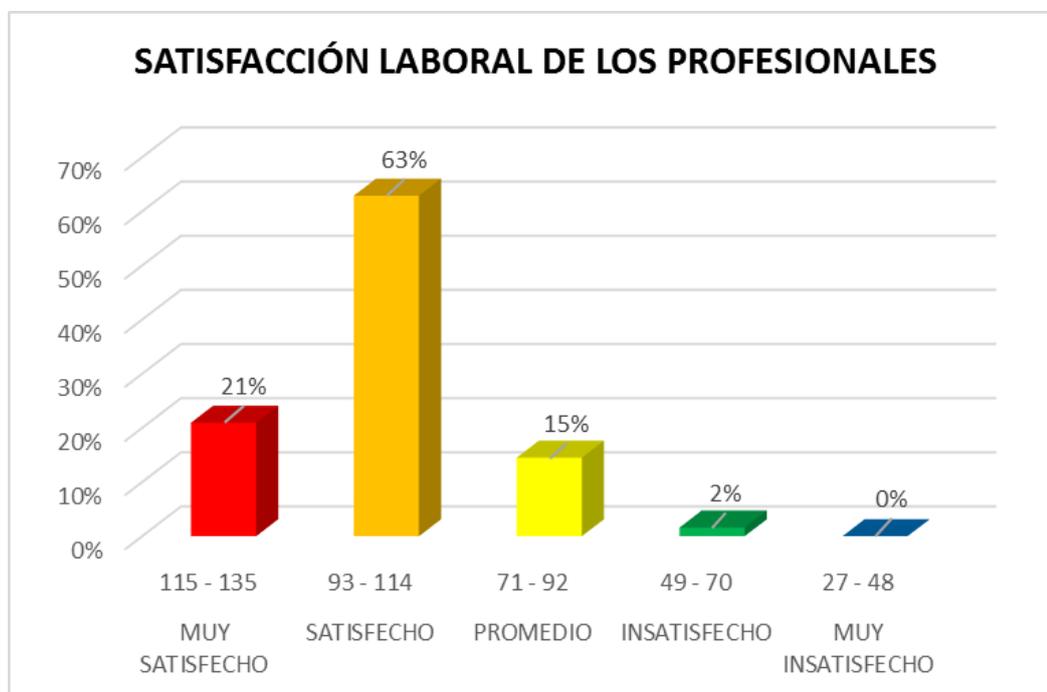
Tabla N° 18: La Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

SATISFACCIÓN LABORAL	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Satisfecho	[115 - 135]	13	21%
Satisfecho	[93 - 114]	39	63%
Promedio	[71 - 92]	9	15%
Insatisfecho	[49 - 70]	1	2%
Muy Insatisfecho	[27 - 48]	0	0%
TOTAL		62	100%

χ^2 104.27

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 18: La Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.



Fuente: Elaboración propia

5.2. Interpretación de los Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos y expresados en la estadística descriptiva:

1. En la tabla y gráfico N° 01, se observa que, el 27% (17/62) de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021, son hombres, así mismo el 73% (45/62), son mujeres.
2. En la tabla y gráfico N° 02, se observa que, el 29% (18/62), de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021, pertenecen a la edad comprendida entre 20 y 30 años, el 34% (21/62) pertenecen a la edad comprendida entre 31 y 40 años, el 24% (15/62) pertenecen a la edad comprendida entre 41 y 50 años y el 13% (8/62) pertenecen a la edad comprendida entre 51 y 60 años.
3. En la tabla y gráfico N° 03, se observa que, el 66% (41/62), de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021, pertenecen a la categoría carrera universitaria y el 34% (21/62) pertenecen a la categoría carrera técnica.
4. En la tabla y gráfico N° 04, se observa que, el 10% (6/62) de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021, pertenecen a la profesión de medicina, el 8% (5/62) pertenecen a la profesión de odontología, el 6% (4/62) pertenecen a la profesión de obstetricia, el 24% (15/62) pertenecen a la profesión de enfermería, el 5% (3/62) pertenecen a la profesión psicología, el 2% (1/62) pertenecen a la profesión de nutrición, 37% (32/62) pertenecen a la profesión de técnico en enfermería, el 3% (2/62) pertenecen a la profesión de biología, el 2% (1/62) pertenecen a la profesión de tecnología médica, el 2% (1/62) pertenecen a la profesión de contabilidad y el 2% (1/62) pertenecen a la profesión de ingeniería de sistemas.
5. En la tabla y gráfico N° 05, se observa que, el 37% (23/62) de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021, pertenecen a la categoría nombrado de condición laboral, el 13% (8/62) pertenecen

a la categoría contratado de condición laboral y el 50% (31/62) pertenecen a la categoría contratado cas COVID.

6. En la tabla y gráfico N° 06, se observa que, el 45% (28/62) de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021, pertenecen al tiempo en el cargo menos de 1 año, el 27% (17/62) pertenecen al tiempo en el cargo menos de 3 años, el 6% (4/62) pertenecen al tiempo en el cargo menos de 6 años, el 10% (6/62) pertenecen al tiempo en el cargo menos de 10 años y el 11% (7/62) pertenecen al tiempo en el cargo más de 10 años.
7. En la tabla y gráfico N° 07, se observa que, el 8% (5/62) de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021, ocupan el cargo de médico, el 8% (5/62) ocupan el cargo de odontólogo, el 6% (4/62) ocupan el cargo de obstetra, el 21% (13/62) ocupan el cargo de enfermera/o, el 5% (3/62) ocupan el cargo de psicóloga, el 2% (1/62) ocupan el cargo de nutricionista, el 32% (20/62) ocupan el cargo de técnico en enfermería, el 3% (2/62) ocupan el cargo de bióloga, el 2% (1/62) ocupan el cargo de jefe de laboratorio, el 2% (1/62) ocupan el cargo de jefa de recursos humanos, el 2% (1/62) ocupan el cargo de jefe de estadística, el 2% (1/62) ocupan el cargo de jefatura, el 2% (1/62) ocupan el cargo de promoción de salud, el 2% (1/62) ocupan el cargo de patrimonio, el 3% (2/62) ocupan el cargo de vacunatorio y el 2% (1/62) ocupan el cargo de coordinadora de ESNI.
8. En la tabla y gráfico N° 08, de la dimensión 01 Desmotivación de la variable Motivación, se observa que el 82% (51/62) de los profesionales se encuentran en una categoría bajo, el 13% (8/62) de los profesionales se encuentran en una categoría medio y el 5% (3/62) de los profesionales se encuentran en una categoría alto, así mismo se observa una media aritmética de 6.11.
9. En la tabla y gráfico N° 09, de la dimensión 02 Regulación Externa de la variable Motivación, se observa que el 44% (27/62) de los profesionales se encuentran en una categoría bajo, el 45% (28/62) de los profesionales se encuentran en una categoría medio y el 11% (7/62)

de los profesionales se encuentran en una categoría alto, así mismo se observa una media aritmética de 20.24.

10. En la tabla y gráfico N° 10, de la dimensión 03 Regulación Introyectada de la variable Motivación, se observa que el 5% (3/62) de los profesionales se encuentran en una categoría bajo, el 29% (18/62) de los profesionales se encuentran en una categoría medio y el 66% de los profesionales se encuentran en una categoría alto, así mismo se observa una media aritmética de 21.13.
11. En la tabla y gráfico N° 11, de la dimensión 04 Regulación Identificada de la variable Motivación, se observa que el 2% (1/62) de los profesionales se encuentran en una categoría bajo, el 10% (6/62) se los profesionales se encuentran en una categoría medio y el 89% (55/62) se los profesionales se encuentran en una categoría alto, así mismo se observa una media aritmética de 18.21.
12. En la tabla y gráfico N° 12, de la dimensión 05 Motivación Intrínseca de la variable Motivación, se observa que el 2% (1/62) de los profesionales se encuentran en una categoría bajo, el 6% (4/62) de los profesionales se encuentran en una categoría medio y el 92% (57/62) de los profesionales se encuentran en una categoría alto, así mismo se observa una media aritmética de 18.16.
13. En la tabla y gráfico N° 13, La Motivación de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021, se observa que el 5% (3/62) de los profesionales se encuentran en una categoría bajo, el 69% (43/62) de los profesionales se encuentran en una categoría medio y el 26% (16/62) de los profesionales se encuentran en una categoría alto, así mismo se observa una media aritmética de 83.85.
14. En la tabla y gráfico N° 14, de la dimensión 01 Significación de la Tarea de la variable Satisfacción Laboral, se observa que el 39% (24/62) de los profesionales se encuentran en una categoría muy satisfecho, el 55% (34/62) de los profesionales se encuentran en una categoría satisfecho, el 6% (4/62) de los profesionales se encuentran en una categoría promedio, el 0% (0/62) de los profesionales se encuentran en una categoría insatisfecho y el 0% (0/62) se encuentran en una

categoría muy insatisfecho, así mismo se observa una media aritmética de 34.19.

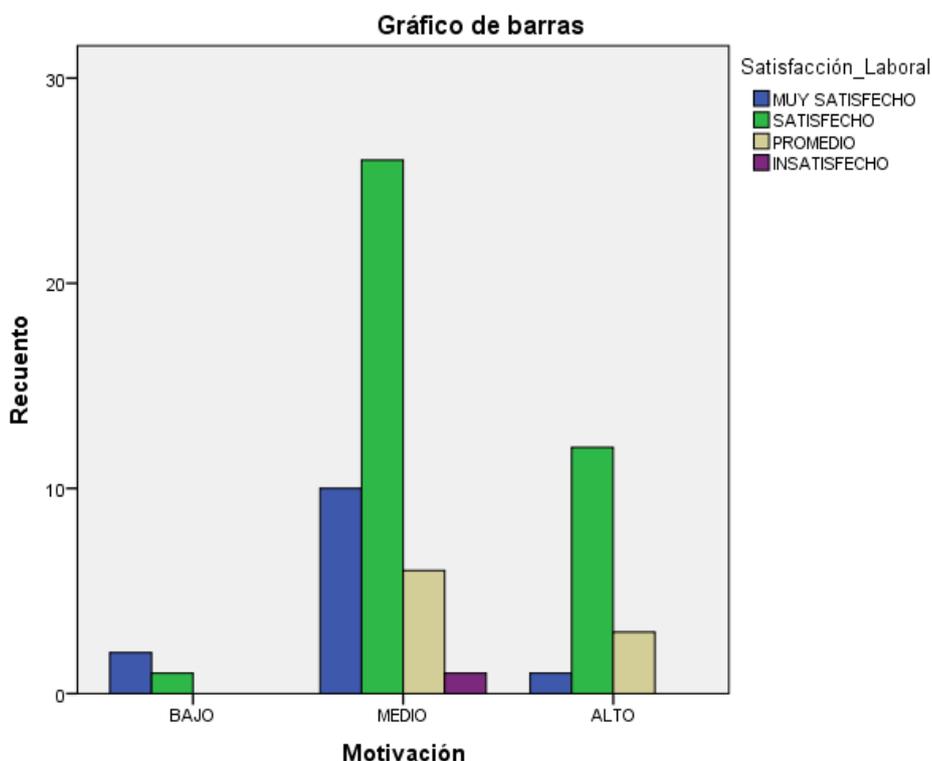
15. En la tabla y gráfico N° 15, de la dimensión 02 Condiciones de Trabajo de la variable Satisfacción Laboral, se observa que el 23% (14/62) de los profesionales se encuentran en una categoría muy satisfecho, el 60% (37/62) de los profesionales se encuentran en una categoría satisfecho, el 15% (9/62) de los profesionales se encuentran en una categoría promedio, el 3% (2/62) de los profesionales se encuentran en una categoría insatisfecho y el 0% (0/62) se encuentran en una categoría muy insatisfecho, así mismo se observa una media aritmética de 33.35.
16. En la tabla y gráfico N° 16, de la dimensión 03 Reconocimiento Personal y/o Social de la variable Satisfacción Laboral, se observa que el 40% (25/62) de los profesionales se encuentran en una categoría muy satisfecho, el 34% (21/62) de los profesionales se encuentran en una categoría satisfecho, el 23% (14/62) de los profesionales se encuentran en una categoría promedio, el 3% (2/62) de los profesionales se encuentran en una categoría insatisfecho y el 0% (0/62) se encuentran en una categoría muy insatisfecho, así mismo se observa una media aritmética de 19.18.
17. En la tabla y gráfico N° 17, de la dimensión 04 Beneficios Económicos de la variable Satisfacción Laboral, se observa que el 26% (16/62) de los profesionales se encuentran en una categoría muy satisfecho, el 39% (24/62) de los profesionales se encuentran en una categoría satisfecho, el 24% (15/62) de los profesionales se encuentran en una categoría promedio, el 8% (5/62) de los profesionales se encuentran en una categoría insatisfecho y el 3% (2/62) se encuentran en una categoría muy insatisfecho, así mismo se observa una media aritmética de 17.55.
18. En la tabla y gráfico N° 18, La Satisfacción Laboral de los profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021, se observa que el 21% (13/62) de los profesionales se encuentran en una categoría muy satisfecho, el 63% (39/62) de los profesionales se encuentran en una

categoría satisfecho, el 15% (9/62) de los profesionales se encuentran en una categoría promedio, el 2% (1/62) de los profesionales se encuentran en una categoría insatisfecho y el 0% (0/62) se encuentran en una categoría muy insatisfecho, así mismo se observa una media aritmética de 104.27.

Tabla N° 19: Tabla cruzada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.G)

			Satisfacción Laboral				Total
			MUY SATISFECHO	SATISFECHO	PROMEDIO	INSATISFECHO	
Motivación	BAJO	Recuento	2	1	0	0	3
		% del total	3,2%	1,6%	0,0%	0,0%	4,8%
	MEDIO	Recuento	10	26	6	1	43
		% del total	16,1%	41,9%	9,7%	1,6%	69,4%
	ALTO	Recuento	1	12	3	0	16
		% del total	1,6%	19,4%	4,8%	0,0%	25,8%
Total	Recuento	13	39	9	1	62	
	% del total	21,0%	62,9%	14,5%	1,6%	100,0%	

Figura N° 19: Tabla cruzada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.G)



Interpretación:

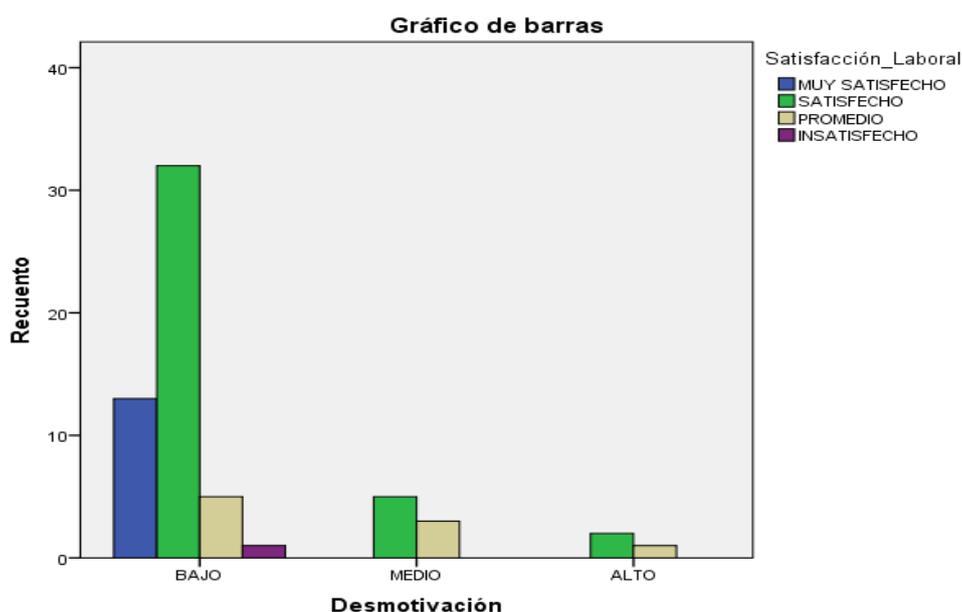
En la tabla y gráfico N° 19 se muestra que 3,2% pertenecen a la categoría Bajo de la variable Motivación y a la categoría Muy Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral, el 41,9% pertenecen a la categoría Medio de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral y el 19,4% pertenecen a la categoría Alto de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral.

Tabla N° 20: Tabla cruzada de la dimensión Desmotivación de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.1.)

Tabla de contingencia Desmotivación * Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral				Total
			MUY SATISFECHO	SATISFECHO	PROMEDIO	INSATISFECHO	
Desmotivación	BAJO	Recuento	13	32	5	1	51
		% del total	21,0%	51,6%	8,1%	1,6%	82,3%
	MEDIO	Recuento	0	5	3	0	8
		% del total	0,0%	8,1%	4,8%	0,0%	12,9%
	ALTO	Recuento	0	2	1	0	3
		% del total	0,0%	3,2%	1,6%	0,0%	4,8%
Total	Recuento	13	39	9	1	62	
	% del total	21,0%	62,9%	14,5%	1,6%	100,0%	

Figura N° 20: Tabla cruzada de la dimensión Desmotivación de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.1.)



Interpretación:

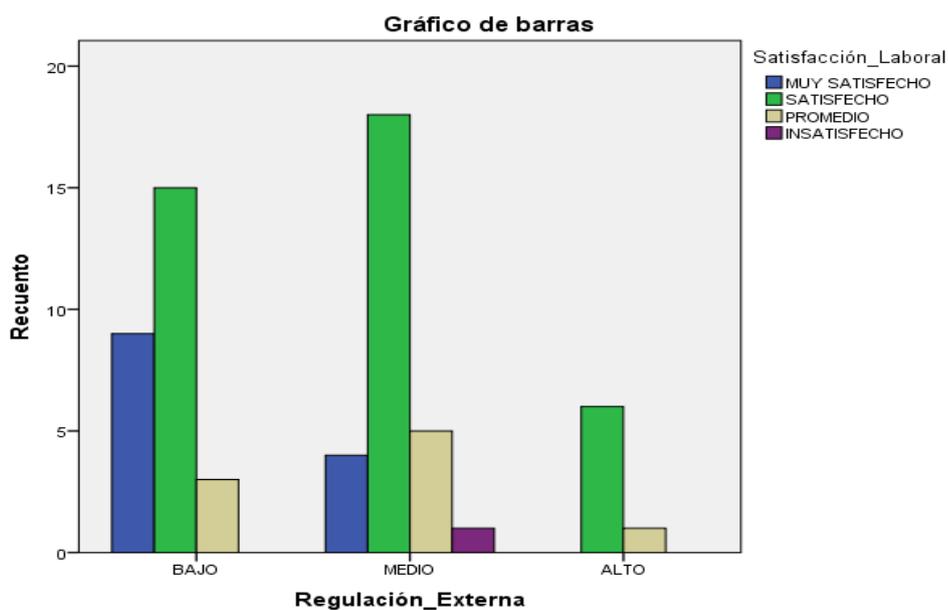
En la tabla y gráfico N° 20 se muestra que 51,6% pertenecen a la categoría Bajo de la dimensión Desmotivación de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral, el 8,1% pertenecen a la categoría Medio de la dimensión Desmotivación de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral y el 3,2% pertenecen a la categoría Alto de la dimensión Desmotivación de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral.

Tabla N° 21: Tabla cruzada de la dimensión Regulación Externa de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.2.)

Tabla de contingencia Regulación Externa * Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral				Total
			MUY SATISFECHO	SATISFECHO	PROMEDIO	INSATISFECHO	
Regulación Externa	BAJO	Recuento	9	15	3	0	27
		% del total	14,5%	24,2%	4,8%	0,0%	43,5%
	MEDIO	Recuento	4	18	5	1	28
		% del total	6,5%	29,0%	8,1%	1,6%	45,2%
	ALTO	Recuento	0	6	1	0	7
		% del total	0,0%	9,7%	1,6%	0,0%	11,3%
Total		Recuento	13	39	9	1	62
		% del total	21,0%	62,9%	14,5%	1,6%	100,0%

Figura N° 21: Tabla cruzada de la dimensión Regulación Externa de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.2.)



Interpretación:

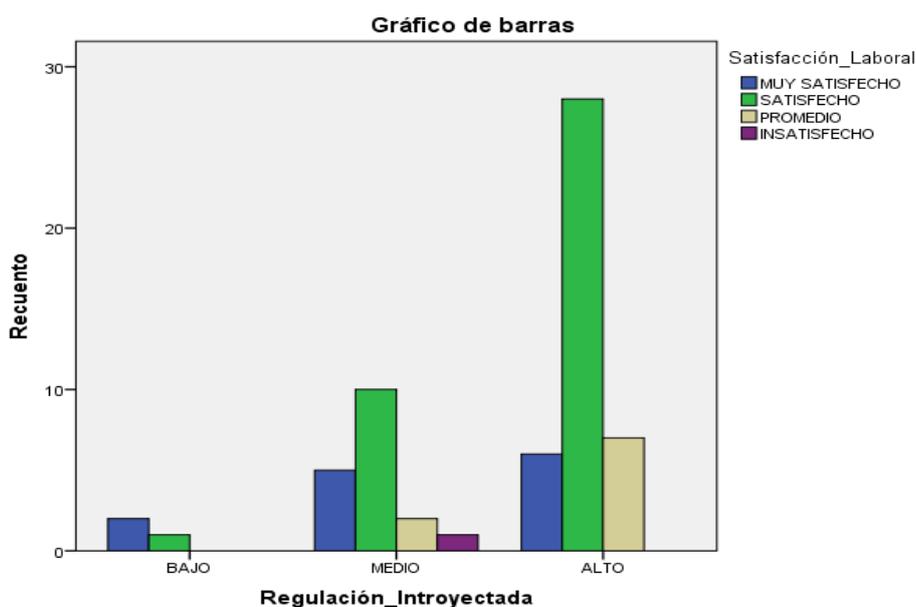
En la tabla y gráfico N° 21 se muestra que 24,2% pertenecen a la categoría Bajo de la dimensión Regulación Externa de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral, el 29,0% pertenecen a la categoría Medio de la dimensión Regulación Externa de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral y el 9,7% pertenecen a la categoría Alto de la dimensión Regulación Externa de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral.

Tabla N° 22: Tabla cruzada de la dimensión Regulación Introyectada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.3.)

Tabla de contingencia Regulación Introyectada * Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral				Total
			MUY SATISFECHO	SATISFECHO	PROMEDIO	INSATISFECHO	
Regulación Introyectada	BAJO	Recuento	2	1	0	0	3
		% del total	3,2%	1,6%	0,0%	0,0%	4,8%
	MEDIO	Recuento	5	10	2	1	18
		% del total	8,1%	16,1%	3,2%	1,6%	29,0%
	ALTO	Recuento	6	28	7	0	41
		% del total	9,7%	45,2%	11,3%	0,0%	66,1%
Total	Recuento	13	39	9	1	62	
	% del total	21,0%	62,9%	14,5%	1,6%	100,0%	

Figura N° 22: Tabla cruzada de la dimensión Regulación Introyectada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.3.)



Interpretación:

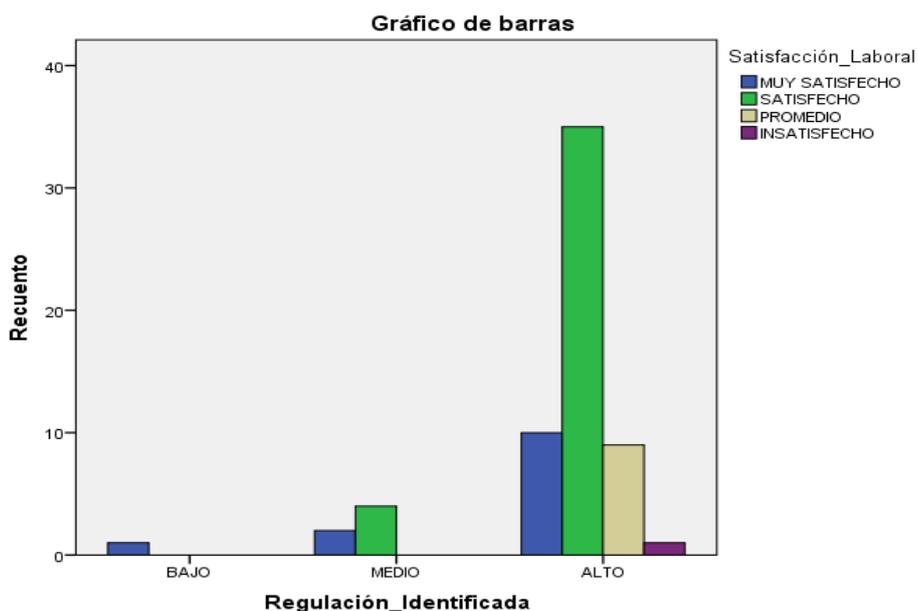
En la tabla y gráfico N° 22 se muestra que 3,2% pertenecen a la categoría Bajo de la dimensión Regulación Introyectada de la variable Motivación y a la categoría Muy Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral, el 16,1% pertenecen a la categoría Medio de la dimensión Regulación Introyectada de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral y el 45,2% pertenecen a la categoría Alto de la dimensión Regulación Introyectada de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral.

Tabla N° 23: Tabla cruzada de la dimensión Regulación Identificada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.4.)

Tabla de contingencia Regulación Identificada * Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral				Total
			MUY SATISFECHO	SATISFECHO	PROMEDIO	INSATISFECHO	
Regulación Identificada	BAJO	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%
	MEDIO	Recuento	2	4	0	0	6
		% del total	3,2%	6,5%	0,0%	0,0%	9,7%
	ALTO	Recuento	10	35	9	1	55
		% del total	16,1%	56,5%	14,5%	1,6%	88,7%
Total	Recuento	13	39	9	1	62	
	% del total	21,0%	62,9%	14,5%	1,6%	100,0%	

Figura N° 23: Tabla cruzada de la dimensión Regulación Identificada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.4.)



Interpretación:

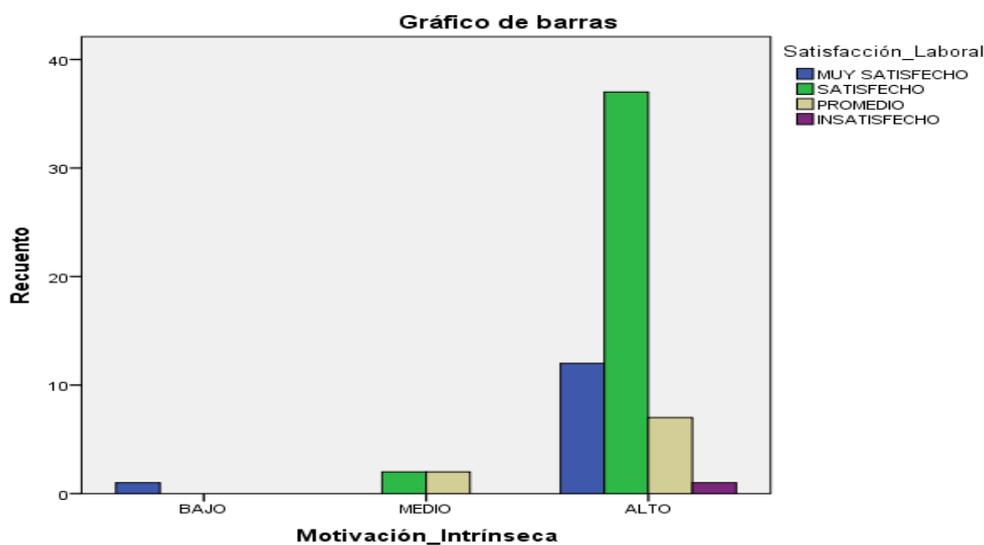
En la tabla y gráfico N° 23 se muestra que 1,6% pertenecen a la categoría Bajo de la dimensión Regulación Identificada de la variable Motivación y a la categoría Muy Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral, el 6,5% pertenecen a la categoría Medio de la dimensión Regulación Identificada de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral y el 56,5% pertenecen a la categoría Alto de la dimensión Regulación Identificada de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral.

Tabla N° 24: Tabla cruzada de la dimensión Motivación Intrínseca de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.5.)

Tabla de contingencia Motivación Intrínseca * Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral				Total
			MUY SATISFECHO	SATISFECHO	PROMEDIO	INSATISFECHO	
Motivación Intrínseca	BAJO	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%
	MEDIO	Recuento	0	2	2	0	4
		% del total	0,0%	3,2%	3,2%	0,0%	6,5%
	ALTO	Recuento	12	37	7	1	57
		% del total	19,4%	59,7%	11,3%	1,6%	91,9%
Total	Recuento	13	39	9	1	62	
	% del total	21,0%	62,9%	14,5%	1,6%	100,0%	

Figura N° 24: Tabla cruzada de la dimensión Motivación Intrínseca de la variable Motivación y Satisfacción Laboral (O.E.5.)



Interpretación:

En la tabla y gráfico N° 24 se muestra que 1,6% pertenecen a la categoría Bajo de la dimensión Motivación Intrínseca de la variable Motivación y a la categoría Muy Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral, el 3,2% pertenecen a la categoría Medio de la dimensión Motivación Intrínseca de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho y Promedio de la variable Satisfacción Laboral y el 59,7% pertenecen a la categoría Alto de la dimensión Motivación Intrínseca de la variable Motivación y a la categoría Satisfecho de la variable Satisfacción Laboral.

PRUEBA DE BONDAD O NORMALIDAD

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: Los datos tienen una distribución normal

H1: Los datos NO tienen una distribución normal.

2. Elección del nivel de significación (α).

Confianza = 95%

Nivel de significancia (Alfa) es $\alpha = 0,05$ (5%)

3. Prueba estadística a emplear.

Considerando que la muestra de estudio es > 50 datos, se ha determinado el uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Esta prueba, llamada Kolmogorov-Smirnov, según el Sig. Asintótica (al final del cuadro) también llamado “p-valor”, permite conocer si usaremos una prueba paramétrica o no paramétrica.

Tabla N° 25: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						
	Motivación	Desmot ivación	Regulación Externa	Regulación Introyectada	Regulación Identificada	Motivación Intrínseca	Satisfacción Laboral
N	62	62	62	62	62	62	62
Z de Kolmogorov-Smirnov	,690	2,008	,714	1,139	1,686	1,509	,740
Sig. asintót. (bilateral)	,728	,001	,687	,150	,007	,021	,643

Interpretación:

Esta prueba, llamada Kolmogorov - Smirnov, según el Sig. Asintótica (al final del cuadro) también llamado “p-valor”, permite conocer si usaremos una prueba paramétrica o no paramétrica.

Si el p valor es menor a 0,05 la distribución NO es normal y se usa el estadístico Rho de Spearman, pero si el p valor es igual o mayor a 0,05 se usa un estadístico paramétrico, generalmente r de Pearson.

Los puntajes del cuadro de Kolmogorov-Smirnov, tienen algunos datos con el p valor menor a 0,05, por lo que demuestra que no tienen una distribución normal, por lo que se usará un estadístico no paramétricos Rho de Spearman.

4. Criterio de decisión.

Si p-valor $< 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Si el p-valor $\geq 0,05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

5. Decisión y conclusión.

Como el p-valor, en algunos datos obtenidos es $< 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir los datos NO tienen una distribución normal, por lo tanto, se aplicará la prueba No paramétrica Rho de Spearman. Por lo expuesto se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , es decir, los datos mostrados no tienen una distribución normal.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

Existe relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Debido a que el presente trabajo de investigación se enmarca en las Ciencias Sociales, el nivel de significación seleccionado es $\alpha = 0,05$. El valor de significancia es admitido por el investigador como una probabilidad de acierto o riesgo. Esto le permite aceptar o rechazar la hipótesis alterna. Este valor se expresa en 0.05, lo cual representa el 5% de error autorizado.

3. Selección de la prueba estadística

La prueba estadística ha sido seleccionada considerando dos aspectos importantes. Primero, el tipo de muestreo; en este caso, los participantes de esta investigación fueron seleccionados por muestreo censal. Segundo, la realización de la prueba de normalidad de los datos. En función a estos dos aspectos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

De acuerdo al análisis estadístico y tras haber procesado los datos de los resultados del SPSS versión 21, el p-valor o significancia estadística (sig.) hallado se muestra en la tabla 26. Esta información será de vital importancia para decir si se acepta o se rechaza la Ha.

Tabla N° 26: Correlaciones entre la variable Motivación y Satisfacción Laboral.

Correlaciones			Motivación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	-,213
		Sig. (bilateral)	.	,096
		N	62	62
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,213	1,000
		Sig. (bilateral)	,096	.
		N	62	62

La tabla 26, muestra el valor de sig= 0,096

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la Ha, se aplica el método del valor de la probabilidad “P” (sig), según el cual si el valor de “P” (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la Ha, en caso contrario se rechaza.

En cuanto a la tabla 26 se observa que el coeficiente de correlación entre las 2 variables de estudio es: $\rho = - 0,213$ lo cual se interpreta como una correlación negativa baja. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que si el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, ello se interpreta como correlación negativa perfecta y correlación positiva perfecta respectivamente. Asimismo, si el valor de esta correlación es cero (0), significa la ausencia de correlación entre las variables de una investigación. Así, de acuerdo a la tabla N° 26, el valor de $p = 0,096$ (sig. Asintótica), lo cual se compara con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se tiene que $0,096 > 0,05$. Por tanto, se acepta la H0 y se rechaza la H1, es

decir, No existe relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

Hipótesis Específica N° 1

Existe relación de la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación de la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación de la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Debido a que el presente trabajo de investigación se enmarca en las Ciencias Sociales, el nivel de significación seleccionado es $\alpha = 0,05$. El valor de significancia es admitido por el investigador como una probabilidad de acierto o riesgo. Esto le permite aceptar o rechazar la hipótesis alterna. Este valor se expresa en 0.05, lo cual representa el 5% de error autorizado.

3. Selección de la prueba estadística

La prueba estadística ha sido seleccionada considerando dos aspectos importantes. Primero, el tipo de muestreo; en este caso, los participantes de esta investigación fueron seleccionados por muestreo censal. Segundo, la realización de la prueba de normalidad de los datos. En función a estos dos aspectos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

De acuerdo al análisis estadístico y tras haber procesado los datos de los resultados del SPSS versión 21, el p-valor o significancia estadística (sig.) hallado se muestra en la tabla 27. Esta información será de vital importancia para decir si se acepta o se rechaza la Ha.

Tabla N° 27: Correlaciones entre la dimensión Desmotivación de la variable Motivación y Satisfacción Laboral.

Correlaciones			Desmotivación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Desmotivación	Coeficiente de correlación	1,000	-,463**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 27, muestra el valor de sig= 0,000

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la Ha, se aplica el método del valor de la probabilidad “P” (sig), según el cual si el valor de “P” (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la Ha, en caso contrario se rechaza.

En cuanto a la tabla 27 se observa que el coeficiente de correlación entre las 2 variables de estudio es: $\rho = - 0,463$ lo cual se interpreta como una correlación negativa moderada. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que si el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, ello se interpreta como correlación negativa perfecta y correlación positiva perfecta respectivamente. Asimismo, si el valor de esta correlación es cero (0), significa la ausencia de correlación entre las variables de una investigación. Así, de acuerdo a la tabla N° 27, el valor de $p = 0,000$ (sig. Asintótica), lo cual se compara con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se tiene que $0,000 < 0,05$. Por tanto, se rechaza la H0 y se acepta la H1, es

decir, existe relación de la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021.

Hipótesis Especifica N° 2

Existe relación de la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación de la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación de la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Debido a que el presente trabajo de investigación se enmarca en las Ciencias Sociales, el nivel de significación seleccionado es $\alpha = 0,05$. El valor de significancia es admitido por el investigador como una probabilidad de acierto o riesgo. Esto le permite aceptar o rechazar la hipótesis alterna. Este valor se expresa en 0.05, lo cual representa el 5% de error autorizado.

3. Selección de la prueba estadística

La prueba estadística ha sido seleccionada considerando dos aspectos importantes. Primero, el tipo de muestreo; en este caso, los participantes de esta investigación fueron seleccionados por muestreo censal. Segundo, la realización de la prueba de normalidad de los datos. En función a estos dos aspectos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

De acuerdo al análisis estadístico y tras haber procesado los datos de los resultados del SPSS versión 21, el p-valor o significancia estadística (sig.) hallado se muestra en la tabla 28. Esta información será de vital importancia para decir si se acepta o se rechaza la Ha.

Tabla N° 28: Correlaciones entre la dimensión Regulación Externa de la variable Motivación y Satisfacción Laboral.

Correlaciones			Regulación Externa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Regulación Externa	Coeficiente de correlación	1,000	-,293*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	62	62
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,293*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	62	62

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).
La tabla 28, muestra el valor de sig= 0,021

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la Ha, se aplica el método del valor de la probabilidad “P” (sig), según el cual si el valor de “P” (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la Ha, en caso contrario se rechaza.

En cuanto a la tabla 28 se observa que el coeficiente de correlación entre las 2 variables de estudio es: $\rho = - 0,293$ lo cual se interpreta como una correlación negativa baja. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que si el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, ello se interpreta como correlación negativa perfecta y correlación positiva perfecta respectivamente. Asimismo, si el valor de esta correlación es cero (0), significa la ausencia de correlación entre las variables de una investigación. Así, de acuerdo a la tabla N° 28, el valor de $p = 0,021$ (sig. Asintótica), lo cual se compara con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se tiene que $0,021 < 0,05$. Por tanto, se rechaza H0 y se acepta la H1, es decir,

existe relación de la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

Hipótesis Específica N° 3

Existe relación de la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación de la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación de la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Debido a que el presente trabajo de investigación se enmarca en las Ciencias Sociales, el nivel de significación seleccionado es $\alpha = 0,05$. El valor de significancia es admitido por el investigador como una probabilidad de acierto o riesgo. Esto le permite aceptar o rechazar la hipótesis alterna. Este valor se expresa en 0.05, lo cual representa el 5% de error autorizado.

3. Selección de la prueba estadística

La prueba estadística ha sido seleccionada considerando dos aspectos importantes. Primero, el tipo de muestreo; en este caso, los participantes de esta investigación fueron seleccionados por muestreo censal. Segundo, la realización de la prueba de normalidad de los datos. En función a estos dos aspectos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

De acuerdo al análisis estadístico y tras haber procesado los datos de los resultados del SPSS versión 21, el p-valor o significancia estadística (sig.) hallado se muestra en la tabla N° 29. Esta información será de vital importancia para decir si se acepta o se rechaza la Ha.

Tabla N° 29: Correlaciones entre la dimensión Regulación Introyectada de la variable Motivación y Satisfacción Laboral.

Correlaciones			Regulación Introyectada	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Regulación Introyectada	Coeficiente de correlación	1,000	-,123
		Sig. (bilateral)	.	,343
		N	62	62
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,123	1,000
		Sig. (bilateral)	,343	.
		N	62	62

La tabla N° 29, muestra el valor de sig= 0,343

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la Ha, se aplica el método del valor de la probabilidad “P” (sig), según el cual si el valor de “P” (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la Ha, en caso contrario se rechaza.

En cuanto a la tabla 29 se observa que el coeficiente de correlación entre las 2 variables de estudio es: $\rho = - 0,123$ lo cual se interpreta como una correlación negativa muy baja. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que si el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, ello se interpreta como correlación negativa perfecta y correlación positiva perfecta respectivamente. Asimismo, si el valor de esta correlación es cero (0), significa la ausencia de correlación entre las variables de una investigación. Así, de acuerdo a la tabla N° 29, el valor de $p = 0,343$ (sig. Asintótica), lo cual se compara con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se tiene que $0,343 > 0,05$. Por tanto, se acepta la H0, es decir, no existe relación

de la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

Hipótesis Especifica N° 4

Existe relación de la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación de la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación de la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Debido a que el presente trabajo de investigación se enmarca en las Ciencias Sociales, el nivel de significación seleccionado es $\alpha = 0,05$. El valor de significancia es admitido por el investigador como una probabilidad de acierto o riesgo. Esto le permite aceptar o rechazar la hipótesis alterna. Este valor se expresa en 0.05, lo cual representa el 5% de error autorizado.

3. Selección de la prueba estadística

La prueba estadística ha sido seleccionada considerando dos aspectos importantes. Primero, el tipo de muestreo; en este caso, los participantes de esta investigación fueron seleccionados por muestreo censal. Segundo, la realización de la prueba de normalidad de los datos. En función a estos dos aspectos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

De acuerdo al análisis estadístico y tras haber procesado los datos de los resultados en SPSS versión 21, el p-valor o significancia estadística (sig.) hallado se muestra en la tabla N° 30. Esta información será de vital importancia para decir si se acepta o se rechaza la Ha.

Tabla N° 30: Correlaciones entre la dimensión Regulación Identificada de la variable Motivación y satisfacción laboral.

Correlaciones			Regulación Identificada	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Regulación Identificada	Coeficiente de correlación	1,000	,015
		Sig. (bilateral)	.	,911
		N	62	62
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,015	1,000
		Sig. (bilateral)	,911	.
		N	62	62

La tabla 30, muestra el valor de sig= 0,911

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la Ha, se aplica el método del valor de la probabilidad “P” (sig), según el cual si el valor de “P” (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la Ha, en caso contrario se rechaza.

En cuanto a la tabla 30 se observa que el coeficiente de correlación entre las 2 variables de estudio es: $\rho = 0,015$ lo cual se interpreta como una correlación positiva muy baja. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que si el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, ello se interpreta como correlación negativa perfecta y correlación positiva perfecta respectivamente. Asimismo, si el valor de esta correlación es cero (0), significa la ausencia de correlación entre las variables de una investigación. Así, de acuerdo a la tabla N° 30, el valor de $p = 0,911$ (sig. Asintótica), lo cual se compara con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se tiene que $0,911 > 0,05$. Por tanto, se acepta la H0, es decir, no existe

relación de la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

Hipótesis Especifica N° 5

Existe relación de la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No existe relación de la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación de la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Debido a que el presente trabajo de investigación se enmarca en las Ciencias Sociales, el nivel de significación seleccionado es $\alpha = 0,05$. El valor de significancia es admitido por el investigador como una probabilidad de acierto o riesgo. Esto le permite aceptar o rechazar la hipótesis alterna. Este valor se expresa en 0.05, lo cual representa el 5% de error autorizado.

3. Selección de la prueba estadística

La prueba estadística ha sido seleccionada considerando dos aspectos importantes. Primero, el tipo de muestreo; en este caso, los participantes de esta investigación fueron seleccionados por muestreo censal. Segundo, la realización de la prueba de normalidad de los datos. En función a estos dos aspectos, se hará uso de la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig)

De acuerdo al análisis estadístico y tras haber procesado los datos de los resultados en SPSS versión 21, el p-valor o significancia estadística (sig.) hallado se muestra en la tabla 31. Esta información será de vital importancia para decir si se acepta o se rechaza la H_a .

Tabla N° 31: Correlaciones entre la dimensión Motivación Intrínseca de la variable Motivación y Satisfacción Laboral.

Correlaciones			Motivación Intrínseca	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,324*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	62	62
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,324*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	62	62

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).
La tabla 31, muestra el valor de sig= 0,010

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar la H_a , se aplica el método del valor de la probabilidad “P” (sig), según el cual si el valor de “P” (sig) $\leq \alpha$, entonces se acepta la H_a , en caso contrario se rechaza.

En cuanto a la tabla 31 se observa que el coeficiente de correlación entre las 2 variables de estudio es: $\rho = 0,324$ lo cual se interpreta como una correlación positiva baja. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que si el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, ello se interpreta como correlación negativa perfecta y correlación positiva perfecta respectivamente. Asimismo, si el valor de esta correlación es cero (0), significa la ausencia de correlación entre las variables de una investigación. Así, de acuerdo a la tabla N° 31, el valor de $p = 0,010$ (sig. Asintótica), lo cual se compara con el valor convencional de $\alpha = 0,05$ y se

tiene que $0,010 < 0,05$. Por tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, existe relación de la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivos de los resultados

En el siguiente apartado se expone la discusión de resultados. Para ello, es imprescindible contrastar los hallazgos de esta investigación con los antecedentes presentados en el marco teórico. Asimismo, estos resultados se apoyan en los aportes teóricos de diversos autores mostrados en las bases teóricas.

Asimismo, siendo una investigación enmarcada en el tercer nivel de investigación, con diseño no experimental descriptivo y de tipo correlacional, se requirió la formulación de hipótesis. Por lo tanto, las hipótesis planteadas serán contrastadas en esta discusión.

6.2. Comparación de los resultados con el marco teórico

Con base en los resultados obtenidos gracias a la aplicación de los instrumentos pertinentes, se puede mencionar que no existe relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021, es decir, se rechaza la hipótesis general. Asimismo, de acuerdo al análisis de los resultados; se ha obtenido, entre las 2 variables de estudio, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman $\rho = -0,213$, lo cual se interpreta como una correlación negativa baja. Esto indica que a una alta motivación experimentada por un individuo no le corresponde experimentar satisfacción laboral y viceversa.

Al comparar el resultado con otras investigaciones, se halló que Pineda y Silva (2017) encontraron una correlación negativa entre las variables Motivación y Satisfacción Laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa. Otro aspecto que se puede comparar entre el presente estudio y el mencionado anteriormente, es la muestra. Así, la muestra del mencionado estudio la componen enfermeras; de igual manera,

la muestra del presente estudio, si bien no son en su totalidad enfermeras, este grupo compone el porcentaje mayor. Además, ambas muestras se desempeñan en el sector de salud pública. Estos aspectos permiten deslizar una posible razón de por qué en ambas investigaciones no se encontró relación entre las variables de estudio.

Asimismo, en la investigación realizada por Saldaña (2020), quien ejecutó un estudio acerca de la satisfacción laboral y el estrés ocupacional en 74 profesionales de enfermería del hospital San Juan de Dios de Pisco, concluyendo que no hay relación significativa entre la variable de satisfacción laboral y el estrés ocupacional. Es más, el investigador manifiesta que su resultado final es inverso a la hipótesis. Por otro lado, Pachas (2020) halló, como resultado final, la existencia de relación positiva entre sus variables motivación y satisfacción laboral. Cabe resaltar que la mencionada investigación se realizó en colaboradores de una empresa (personal administrativo y operativo).

Otra comparación de importante mención se puede efectuar con la investigación realizada por Hernández (2018), quien tuvo como variables la motivación y satisfacción laboral, las cuales fueron analizadas en setenta y dos trabajadores de una residencia de enfermos mentales. Sus resultados muestran la existencia de relación entre ambas variables. Por su parte, los resultados obtenidos por Marin y Placencia (2017) en su investigación acerca de la motivación y satisfacción laboral en 136 trabajadores del sector salud privado, evidencian que mientras la motivación laboral sea mayor se percibirá un alto grado de satisfacción laboral, existiendo, de esta manera, relación entre ambas variables.

Lo mencionado anteriormente se relaciona con los aportes teóricos de diversos autores. En primer lugar, Deci y Ryan (2000) definen la motivación como la energía que direcciona el comportamiento humano y le dota de perseverancia a las acciones para el logro de una meta establecida. Este

impulso incluye no solo los resultados obtenidos, sino las intenciones que mueven al individuo.

Un aspecto importante de la teoría de estos autores, Teoría de la autodeterminación, se relaciona con los resultados de la presente investigación, ya que ellos mencionan que la motivación no se puede concebir como un constructo estático, sino dinámico, ya que varía de acuerdo a la situación del individuo. En ese sentido, el tipo de motivación representa consecuencias específicas para la persona, ya sea en el aprendizaje personal, el desempeño y experiencia laboral y el bienestar en general.

Este aporte teórico explica, en cierta medida, por qué a pesar de que un porcentaje de individuos experimentaba satisfacción alta, su porcentaje de motivación no era alto. Este hallazgo, a su vez, contradice lo mencionado por McClelland (1989), quien afirma que una persona motivada, ya sea de manera interna o externa podrá experimentar éxito y satisfacción en el cumplimiento de sus metas.

Respecto a la satisfacción laboral, Boada (2019) menciona que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva hacia el trabajo experimentada por una persona como resultado de su experiencia en el lugar de trabajo, la labor que realiza, su desempeño y el reconocimiento de su labor. No obstante, los resultados de la investigación evidencian que; si bien un porcentaje de individuos experimenta una motivación alta, su nivel de satisfacción no sube de la categoría medio.

Un aporte teórico que puede respaldar el hallazgo anterior es el de Muchinsky (1993), quien señala que la satisfacción laboral también está determinada, en mayor medida, por la comparación que establece un individuo con otro. Entonces, incluso al experimentar un nivel alto de motivación, no se podrá percibir una respuesta afectiva, satisfacción, si no

existe una interacción que le permita al individuo compararse con otros, es decir, el nivel de satisfacción se mantendrá estable, pero no alto.

Este aspecto anterior se aborda en la Teoría de los eventos situacionales propuesta por Quarstein, McAfee y Glassman (1992). En esta teoría se afirma que existen dos factores que condicionan la satisfacción laboral: características situacionales y eventos situacionales. Por un lado, las características situacionales son las condiciones bajo las cuales el individuo acepta un empleo, tales como el salario, las condiciones laborales, el reglamento interno, entre otros. Por otro lado, los eventos situacionales son aspectos que la persona no evalúa y que, usualmente, son difíciles de cambiar; por ejemplo, el clima laboral.

Finalmente, Koontz (1998) menciona que la motivación es el impulso para el logro de una meta y la satisfacción es aquello que resulta del logro de esa meta, desde esa perspectiva, la motivación condiciona el nivel de satisfacción laboral de la persona. Sin embargo, ello no se cumple en la presente investigación, ya que el porcentaje de individuos que experimentan motivación alta y a su vez pertenecen a la categoría “muy satisfecho” en Satisfacción Laboral es mínimo. Es decir, en esta investigación se demuestra, de manera general, que no existe relación entre las variables Motivación y Satisfacción laboral.

En relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N° 01; se observa que existe relación de la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021, ya que el coeficiente de correlación es: $\rho = - 0,463$, lo cual se interpreta como una correlación negativa moderada.

En la hipótesis específica N° 02; se identifica la existencia de relación de la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021, ya que el coeficiente de correlación

entre las dos variables es: $\rho = - 0,293$, lo cual se interpreta como una correlación negativa baja.

En la hipótesis específica N° 03; se determina que no existe relación de la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021, ya que el coeficiente de correlación es: $\rho = - 0,123$ lo cual se interpreta como una correlación negativa muy baja.

En la hipótesis específica N° 04; se observa que no existe relación de la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021, ya que el coeficiente de correlación es: $\rho = 0,015$, ello se interpreta como una correlación positiva muy baja.

En la hipótesis específica N° 05; se evidencia que existe relación de la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021, ya que el coeficiente de correlación entre las variables es: $\rho = 0,324$. Esto se interpreta como una correlación positiva baja.

Con base en el análisis y discusión de los resultados de esta investigación, se concluye que no existe relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.

CONCLUSIONES

Las conclusiones finales que se abordan luego de haber realizado el presente estudio son:

- Primera** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = -0,213$ y el $p = 0,096$ (sig. Asintótica) que indica que no existe relación entre la Motivación y Satisfacción Laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021. Es decir no existe relación entre la variable Motivación y la variable Satisfacción Laboral.
- Segunda** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = -0,463$ y $p = 0,000$ (sig. Asintótica) que indica existe relación de la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021. Es decir que a mayor nivel de desmotivación, menor es el nivel de satisfacción laboral y viceversa.
- Tercera** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = -0,293$ y $p = 0,021$ (sig. Asintótica) que indica que existe relación de la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021. Es decir que a mayor nivel de regulación externa, menor es el nivel de satisfacción laboral y viceversa.
- Cuarta** En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho

Spearman de $r = -0,123$ y $p = 0,343$ (sig. Asintótica) que indica que no existe relación de la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021. Es decir, no existe relación entre la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral.

Quinta En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,015$ y $p = 0,911$ (sig. Asintótica) que indica que no existe relación de la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021. Es decir, no existe relación entre la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral.

Sexta En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,324$ y $p = 0,010$ (sig. Asintótica) que indica que existe relación de la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021. Es decir, a mayor nivel de motivación intrínseca le corresponde mayor nivel de satisfacción laboral y viceversa.

RECOMENDACIONES

A partir de todo el proceso investigativo es posible brindar las siguientes recomendaciones:

1. En base a los resultados de esta investigación, se recomienda seguir realizando investigaciones en torno a las dos variables: motivación y satisfacción laboral considerando muestras de áreas distintas al sector salud; ya que en esta área no se encontró relación entre las variables en esta investigación y en una investigación correspondiente a los antecedentes del presente estudio.
2. Se recomienda a los profesionales del Centro de Salud realizar una autocrítica reflexiva acerca de la labor que brindan a los usuarios, la relación con sus colegas y su propio bienestar en su ámbito laboral. De esa manera, podrán identificar el aspecto que los motiva y los factores que les hace experimentar satisfacción laboral; solo así se podrá potenciar lo positivo y prestar atención a los aspectos por mejorar (cambios internos y/o toma de decisiones), considerando que esto es factor clave para su bienestar emocional y; por ende compromete su calidad de vida.
3. Se recomienda a la institución, específicamente a sus autoridades, realizar gestiones e iniciativas que aborden temas vinculados a la motivación y a la satisfacción laboral a través de talleres, charlas, actividades de reflexión, entre otros. Esto con el objetivo de reconocer la importancia de ambos aspectos en el bienestar de todos los trabajadores de la institución y así mejorar su experiencia laboral.
4. Se recomienda a los futuros investigadores abordar el estudio de las variables motivación y la satisfacción laboral considerando diseños de investigación distintos al de la presente investigación con el objetivo de obtener resultados generalizables y que sigan enriqueciendo la teoría ya

existente. Asimismo, como resultado de sus investigaciones, podrían planificar programas y/o proyectos que permitan contribuir a la mejora de la realidad de los profesionales respecto a los aspectos de motivación y satisfacción experimentando en sus centro de labores; de ese modo, se mejoraría su bienestar emocional y su calidad de vida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araya, L., & Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de la motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de ciencias sociales*, 4(142), 45-61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Báez, N., Esquivel, J. L., Núñez, V. A., Rojas, A., & Zavaleta, L. A. (2017). *Influencia del clima, motivación y la satisfacción laboral en la rotación laboral de la generación "Y" en las entidades bancarias de la Ciudad del Cusco*. [Trabajo de investigación para obtener el grado de Magíster en administración estratégica de empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8432>
- Boada, N. A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una PYME de servicios de seguridad peruana en 2018*. [Trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Administración. Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf
- Carvajal, L. (2019). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://www.lizardo-carvajal.com/wp-content/uploads/2019/02/Metodologi%CC%81a-de-la-investigacio%CC%81n.pdf>
- Cóndor, Edwin G., Bustamante, Miguel A., Lapo, María del C., & Campos, Roberto M. (2018). Factores Intrínsecos de Motivación y Liderazgo en una Empresa Familiar Ecuatoriana de Telecomunicaciones. *Información tecnológica*, 29(4), 205-216. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000400205

- Cueva, S. R. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018*. [Trabajo de investigación para obtener el grado de Magíster en Gestión de Empresas Turísticas y Hoteleras. Universidad de 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
- Cuzcano, J. E. (2018). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del Personal de Créditos de la Cooperativa de Ahorro Crédito Santa María Magdalena Agencia - Chincha*. [Trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Administración y Finanzas. Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional UAI.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/234>
- Dawis, R. W., & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis. University of Minnesota Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. Recuperado de http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishpsych.pdf
- De La Torre, M. L. (2017). *Niveles de autoestima y satisfacción laboral en los enfermeros del hospital "Víctor Larco Herrera" Lima-Perú, 2016*. [Trabajo de investigación para obtener el grado de Magíster en Administración de los servicios de salud. Universidad Ica Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1173>

- Díaz, C., & Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos*, 43(1), 75-86.
Recuperado de <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- Ferrero, J. (2011). *Estudio de la satisfacción laboral de los yeseros*. [Trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Ingeniería de la Edificación. Universidad Politécnica de Valencia]. Repositorio Institucional UPV.
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/12333/PFG%2520Javier%2520Ferrero%2520Berlanga.pdf?sequence=1>
- Forastieri, V. (2005). *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud: Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana*. Recuperado de http://www.sistemamid.com/panel/uploads/biblioteca/2014-08-09_11-45-32108476.pdf
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013164409355698>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Martin-Albo, Nuñez, J. L., & et al. (2012). *Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale*. Recuperado de <https://accedacris.ulpgc.es/handle/10553/74816>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., & Westbye, C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. Recuperado de <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>

Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona, España: UOC. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA187&dq=chiavenato+motivacion+y+satisfaccion+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj05uvyLPyAhXQr5UCHbfbAKIQ6AEwAXoECAkQAq#v=onepage&q=chiavenato%20motivacion%20y%20satisfaccion%20laboral&f=false>

Gómez, V. M. y Tenti Fanfani, E. (1989). *Universidad y profesiones*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.

Gutierrez, Y. Y. (2019). *La satisfacción laboral y su incidencia en la productividad del personal administrativo del hospital belén de Trujillo*. [Trabajo de investigación para optar el título licenciado en Administración y Finanzas, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional, UAI.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/465>

Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit Oxford.

Hernández, A. (2018). *La motivación y satisfacción laboral en residencia enfermos mentales*. [Trabajo de investigación para obtener el grado de Magíster en Prevención Riesgos Laborales. Universitas Miguel Hernández]. Repositorio Institucional UMH.

<http://dspace.umh.es/handle/11000/5657>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación, sexta edición*. México D.F: McGraww-Hill/Interamericana editores, S.A. DE C.V. C.P. 01376

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Nueva York: John Wiley and Sons.

Hidalgo, E. M. (2016). *Diseño del trabajo y su relación con la satisfacción laboral, estrés de rol y "burnout"*. [Trabajo de investigación para

obtener el grado de Doctor en Psicología social, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio institucional UAM.

<https://repositorio.uam.es/handle/10486/680195>

Koontz, H. (1998). *Administración una perspectiva global*. México D.F: Editorial Mc. Graw– Hill Interamericana.

López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_ca_p2-3.pdf

Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(2153), 1-18. Recuperado de

<http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>

Marin, H. S., & Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.

Horizonte médico, 17(4), 42-52. Recuperado de

<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A. Recuperado de

<https://cloudflare->

[ipfs.com/ipfs/bafykbzacectvocz5zrmxczr7hfn2lnkwjgintzqjin5meh3ax](https://cloudflare-ipfs.com/ipfs/bafykbzacectvocz5zrmxczr7hfn2lnkwjgintzqjin5meh3ax6oqg3qy7avhm?filename=Abraham%20H.%20Maslow%20-%20Motivaci%C3%B3n%20y%20personalidad-D%C3%ADaz%20de%20Santos%20%281991%29.pdf)

[6oqg3qy7avhm?filename=Abraham%20H.%20Maslow%20-](https://cloudflare-ipfs.com/ipfs/bafykbzacectvocz5zrmxczr7hfn2lnkwjgintzqjin5meh3ax6oqg3qy7avhm?filename=Abraham%20H.%20Maslow%20-%20Motivaci%C3%B3n%20y%20personalidad-D%C3%ADaz%20de%20Santos%20%281991%29.pdf)

[%20Motivaci%C3%B3n%20y%20personalidad-](https://cloudflare-ipfs.com/ipfs/bafykbzacectvocz5zrmxczr7hfn2lnkwjgintzqjin5meh3ax6oqg3qy7avhm?filename=Abraham%20H.%20Maslow%20-%20Motivaci%C3%B3n%20y%20personalidad-D%C3%ADaz%20de%20Santos%20%281991%29.pdf)

[D%C3%ADaz%20de%20Santos%20%281991%29.pdf](https://cloudflare-ipfs.com/ipfs/bafykbzacectvocz5zrmxczr7hfn2lnkwjgintzqjin5meh3ax6oqg3qy7avhm?filename=Abraham%20H.%20Maslow%20-%20Motivaci%C3%B3n%20y%20personalidad-D%C3%ADaz%20de%20Santos%20%281991%29.pdf)

Matheus, A (2021). *Procrastinación y motivación laboral en los colaboradores de Consettur Machu Picchu, Cusco 2021*. [Trabajo de investigación optar el título de Licenciado en Psicología. Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional UAI.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1099>

McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid:

Narcea S. A. de ediciones. Recuperado de

<https://cloudflare-ipfs.com/ipfs/bafykbzacedqcai6gaj7qt7cv4ule4euizzjaowjc7yz5pphnqfe46sc?filename=David%20C.%20McClelland%20-%20Estudio%20De%20La%20Motivaci%C3%B3n%20Humana%20%20Human%20Motivation%20Study.pdf>

Ministerio de Salud (2018). *Fundamentos de Salud Pública: Programa de entrenamiento en salud pública dirigido a personal del servicio militar voluntario*. Recuperado de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4514.pdf>

Muchinsky, P. M. (1993). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (4th ed.). Thomson Brooks/Cole Publishing Co.

Ñaupá, B. N. (2020). *Relación entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chíncha - Chíncha, 2019*. [Trabajo de Investigación para optar el título de Licenciada en Administración y Finanzas. Repositorio institucional UAI.

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/633>

Ñaupás, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis, quinta edición*. Bogotá: Ediciones de la U.

Organización Mundial de la salud (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

Pachas, K. R. (2020). *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa santo domingo s.a Chíncha – 2019*. [Trabajo de investigación para optar el título de Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional.

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/600>

- Palma, S., (2006). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima: Editora CARTOLAN EIRL.
- Palomino, L. P. (2019). *Autoestima y su relación con la satisfacción laboral en los docentes aimaras de la Red Educativa Pachapaki del distrito de Santa Rosa Mazocruz*. [Trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Educación intercultural bilingüe, aimara y quechua. Universidad Nacional del Altiplano). Repositorio Institucional UNA.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11713/Palomino_Asqui_Lino_Pablo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pineda, C. P., & Silva, I. J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional honorio delgado – Arequipa –2016*. [Trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Enfermería, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSAA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4272/Enpisacp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pujol-Cols, L. J., & Foutel, M. (2019). Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos. *Cuadernos de Administración*, 32(59), 1-17. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/3289/1/pujol-foutel-2019.pdf>
- Quarstein, V. A., McAfee, R. B., & Glassman, M. (1992). The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859–873. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/001872679204500806>
- Quizhpilema, R. E., & Chaca, C. F. (2020). *Impacto del clima organizacional en la motivación de los funcionarios públicos: caso de estudio IFTH*. [Trabajo de investigación para obtener el grado de Magíster en Administración de empresas. Universidad Politécnica

Salesiana]. Repositorio Institucional UPS.

<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19408>

Randstad (2019). *La satisfacción laboral en España cae tres puntos en un año y se sitúa por debajo de la media europea*. Recuperado de <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/la-satisfaccion-laboral-en-espana-cae-tres-puntos-en-un-ano-y-se-situa-por-debajo-de-la-media-europea/>

Rendón, M. E., Villasís, M. A., & Miranda, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>

Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*, Quinta edición. México D. F: Pearson Educación de México.

Rosales, R. C. (2016). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana*. [Trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social. Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. https://pucp.ent.sirsi.net/client/es_ES/campus/search/results?qu=RUBY+DEL+CARMEN+ROSALES+BEDOYA&te=

Saldaña, R. M. (2020). *Satisfacción laboral y estrés ocupacional del profesional de enfermería del hospital san juan de dios de Pisco, Pisco-2018*. [Trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Enfermería, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional UAI. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/672>

Stover, J. B, Bruno, F. E., Uriel, F. E., & Fernández, M. (2017). Teoría de la autodeterminación: una revisión teórica. Perspectivas en psicología: *Revista de psicología y Ciencias afines*, 14(2), 105-115. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>

Velazco, C. A. (2018). *Nivel de autoestima y satisfacción laboral en los defensores públicos de la Dirección Distrital de Lima Este del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Lima 2017*. [Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17011/Velazco_LCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Motivación y Satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021

Responsables: Blanca Nélica Mendoza Enciso

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021?</p> <p>Problemas específicos P.E.1 ¿Cuál es la relación de la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es relación de la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es relación de la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en profesionales de</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021</p> <p>Objetivos específicos: O.E.1 Determinar la relación de la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021</p> <p>O.E.2 Determinar la relación de la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021</p> <p>O.E.3 Determinar la relación de la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en profesionales de</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la motivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021</p> <p>Hipótesis específica H.E.1 Existe relación de la dimensión desmotivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021</p> <p>H.E.2 Existe relación de la dimensión regulación externa y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021</p> <p>H.E.3 Existe relación de la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral en profesionales de</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Desmotivación - D.2: Regulación Externa - D.3. Regulacion Introyectado - D.4: Regulación Identificada - D.5: Motivación Intrínseca <p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Significación de la Tarea 	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica, pura o fundamental Diseño: No experimental Tipo de investigación según su alcance: Descriptivo - Correlacional Nivel de Investigación: Relacional</p> <p>Población: La población y muestra de este estudio estará conformada por 63 profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021.</p> <p>Muestra: Para el presente estudio la muestra se determinó mediante muestreo censal, quedando finalmente conformada por 63 profesionales.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: La encuesta Instrumentos: Cuestionario:</p>

<p>un Centro de Salud, Huancavelica - 2021?</p> <p>P.E.4 ¿Cuál es relación de la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021?</p> <p>P.E.5 ¿Cuál es relación de la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021?</p>	<p>un Centro de Salud, Huancavelica - 2021</p> <p>O.E.4 Determinar la relación de la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021</p> <p>O.E.5 Determinar la relación de la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021</p>	<p>un Centro de Salud, Huancavelica - 2021</p> <p>H.E.4 Existe relación de la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021</p> <p>H.E.5 Existe relación de la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> - D.2: Condiciones de Trabajo - D.3: Reconocimiento Personal y/o Social - D.4: Beneficios Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> . Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS) . Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC) <p>Métodos de análisis de datos Se utilizará el programa estadístico SPSS-21 y la hoja de cálculo del programa Excel 2013</p>
---	--	--	--	---

Anexo 2: Instrumentos de investigación

VARIABLE MOTIVACIÓN

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - R-MAWS

(Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Malorni, 2010)

Instrucciones: A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

A: Totalmente de Acuerdo

B: De Acuerdo

C: Levemente de Acuerdo

D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

E: Levemente en Desacuerdo

F: En Desacuerdo

G: Totalmente en Desacuerdo

	A: Totalmente de Acuerdo	B: De Acuerdo	C: Levemente de Acuerdo	D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	E: Levemente en Desacuerdo	F: En Desacuerdo	G: Totalmente en Desacuerdo
¿POR QUÉ TE ESFUERZAS O ESFORZARÍAS EN TU TRABAJO ACTUAL?							
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.).							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.).							
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.).							
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17. Porque otras instituciones me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL
ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

Profesión:.....**Carrera:** Técnica Universitaria
Nombrado , **Contratado** (**tipo de contrato:**.....)
Edad:.....**Sexo:** Hombre Mujer **Tiempo de servicio en el cargo actual:**....
Cargo que ocupa:.....

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO **TA**

DE ACUERDO **A**

INDECISO **I**

EN DESACUERDO **D**

TOTAL DESACUERDO **TD**

	TA: Total Acuerdo	A: De Acuerdo	I: Indeciso	D: En Desacuerdo	TD: Total Desacuerdo
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la institución "maltrato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación y Satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021

Nombre del Experto: JARIELINE E. VILCHEZ TAPIA

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES



 Nombre: JARIELINE E. VILCHEZ TAPIA
 No. DNI: JARIELINE E. VILCHEZ TAPIA
43612378

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación y Satisfacción laboral en profesionales de un Centro de

Salud, Huancavelica - 2021

Nombre del Experto: Christian Miguel Lara Torres

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Mg. CHRISTIAN MIGUEL LARA TORRES
PSICOLOGO CLINICO - FORENSE
C.R.P. 13073

HOSPITAL II HUANCVELICA

Nombre: Christian Miguel Lara Torres

No. DNI: 41802816

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación y Satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021

Nombre del Experto: Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES



Nombre: Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete
No. DNI: 44435992

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación y Satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021

Nombre del Experto: JAKELINE E. VILCHEZ TAPIA

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES


 Nombre: JAKELINE E. VILCHEZ TAPIA
 No. DNI: 43612378

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación y Satisfacción laboral en profesionales de un Centro de

Salud, Huancavelica - 2021

Nombre del Experto: Christian Miguel Lara Torres

V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

VI. OBSERVACIONES GENERALES


Mg. CHRISTIAN MIGUEL LARA TORRES
PSICOLOGO CLÍNICO - FORENSE
C. P. 13073
HOSPITAL II HUANCAVELICA



Nombre: Christian Miguel Lara Torres

No. DNI: 91802816

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Motivación y Satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021

Nombre del Experto: Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete

V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

VI. OBSERVACIONES GENERALES



Nombre: Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete

No. DNI: 44435992

PERMISO DE USO DE INSTRUMENTO “ESCALA DE SATISFACCIÓN
LABORAL (SL-SPC)

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Blanca Nélica Mendoza Enciso - DNI 71077002
Institución: Universidad Autónoma de Ica
Motivo: Tesis: “Motivación y Satisfacción Laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021”.
Asesora: Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete
Instrumento autorizado: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)
Muestra de investigación: 62 profesionales de un Centro de Salud de Huancavelica

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como autora de la tesis en referencia. Se extiende por única vez, para los propósitos académicos estipulados. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2006) en su trabajo de investigación..

Octubre 15, 2021

Sonia Palma Carrillo. PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.
Esta autorización es exclusiva para la prueba que se menciona en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

Anexo 4: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: 30 DE SETIEMBRE

Yo: Karen P. Nayudo Rodriguez, identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N° 4617321, acepto participar voluntariamente en la investigación titulada: Motivación y Satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral. A través de este consentimiento autorizo ser encuestada. Las encuestas serán la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS) y Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC). Asimismo, me comprometo a responder con veracidad estos instrumentos.

Además, declaro que fui informado(a) que dichos instrumentos son anónimos y solo se usarán los resultados para fines del estudio. También, manifiesto que este estudio no representará ningún riesgo para mi salud, tampoco significará algún beneficio económico. Al contrario, mi participación responde a una decisión voluntaria en ayuda de la investigación. Finalmente, autorizo la toma de una foto como evidencia de su participación.



FIRMA DE LA INVESTIGADORA:
BLANCA NÉLIDA MENDOZA
ENCISO
DNI: 71077002



Karen P. Nayudo Rodriguez
MÉDICO CIRUJANO
C.M. 087171

FIRMA DEL PARTICIPANTE
Nombre: Karen P. Nayudo
Rodriguez
DNI: 4617321

Anexo 5: Permiso de la institución

**SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR EVALUACIÓN
PSICOLÓGICA EN EL MARCO DE UN
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

SEÑOR JEFE DEL CENTRO DE SALUD DE SAN CRISTÓBAL

Yo, **MENDOZA ENCISO BLANCA NELIDA**;
identificado con DNI 71077002, con domicilio Jr.
Huecca N° 371 - Ascensión-Huancavelica,
Bachiller en la Carrera profesional de Psicología
Humana, ante usted me presento y expongo lo
siguiente:

Recurro a su digno despacho con la finalidad de
solicitar su autorización para realizar la aplicación de evaluación psicológica en
la institución que dirige, en el marco de la ejecución del proyecto de la
investigación para optar el título de licenciado en Psicología por la Universidad
Autónoma de Ica, tesis titulada "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
PROFESIONALES DE UN CENTRO DE SALUD, HUANCAVELICA - 2021"
solicito autorización y apoyo para su ejecución.

POR LO EXPUESTO:

Espero y agradezco su apoyo al acceder a mi petición.

Huancavelica 27 de Setiembre de 2021



Blanca Nélida Mendoza Enciso
DNI: 71077002



Anexo 6: Constancia de aplicación



CONSTANCIA DE APLICACIÓN

EL JEFE DEL CENTRO DE SALUD DE SAN CRISTOBAL DEL DISTRITO Y DEPARTAMENTO DE HUANCAVELICA, QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que, la Srta. MENDOZA ENCISO Blanca Nélica, identificada con DNI N° 71077002, ha aplicado sus instrumentos de recolección de datos correspondientes al trabajo de investigación (tesis): "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE UN CENTRO DE SALUD, HUANCAVELICA - 2021" para optar el título de licenciado en Psicología por la Universidad Autónoma de Ica, demostrando puntualidad, eficiencia y responsabilidad. La aplicación se realizó en el periodo comprendido entre el 30 de setiembre y 06 de octubre de 2021, siendo participantes los profesionales del Centro de Salud de San Cristóbal – Huancavelica.

Se expide la presente constancia para los fines que la interesada estime conveniente.

Huancavelica, 26 octubre del 2021



RED DE SALUD HUANCAVELICA

Melchor Acero
N. M. P. R. 14419
JEFATURA D. S. SAN CRISTÓBAL

N	VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL																	Subtotal de la D1	Subtotal de la D2	Subtotal de la D3	Subtotal de la D4	Subtotal de la D5	Total de la Variable		
	DIMENSIÓN: DESMOTIVACIÓN					DIMENSIÓN: REGULACIÓN EXTERNA					DIMENSIÓN: REGULACIÓN INTERNA					DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTERNA									
	2	15	16	3	8	9	10	14	17	1	5	7	13	4	11	18	6	12	13						
1	1	1	1	6	7	4	4	4	4	7	6	6	4	6	4	7	6	7	7	3	29	23	17	20	32
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	4	4	5	7	6	6	6	7	7	6	12	19	19	20	76
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	1	1	6	6	1	6	6	6	3	6	10	13	19	50
4	2	3	3	1	2	6	6	3	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	21	28	21	21	39
5	2	2	1	2	2	2	6	4	4	1	6	6	6	6	4	6	6	6	6	5	20	19	16	16	78
6	4	1	1	5	6	5	6	6	1	7	7	6	6	7	7	6	4	6	6	6	23	26	20	16	37
7	2	2	2	6	4	5	6	4	2	6	7	6	5	7	7	7	7	7	7	6	27	24	21	21	39
8	3	1	1	2	1	1	1	1	1	6	6	3	1	6	6	5	6	6	6	5	7	16	17	18	63
9	6	1	1	1	4	2	5	3	1	7	7	4	1	7	6	5	7	7	7	8	16	19	20	21	84
10	1	1	1	6	6	6	6	5	5	7	6	6	6	6	7	6	7	7	7	3	34	25	19	21	102
11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	3	1	6	5	4	6	5	5	4	6	16	15	16	57
12	1	1	1	2	2	2	3	6	2	6	7	7	6	7	7	6	7	6	7	3	17	26	20	20	86
13	2	4	4	6	6	6	7	7	6	7	6	6	7	6	7	6	7	7	7	10	30	26	19	21	114
14	2	2	2	1	2	2	2	2	2	7	6	6	7	2	6	6	6	6	6	6	11	26	14	18	75
15	2	1	1	2	2	1	1	2	2	7	6	6	6	7	7	7	6	7	7	4	10	26	21	20	80
16	1	1	1	6	6	6	6	5	4	7	7	6	4	6	6	6	7	7	7	3	33	24	18	21	99
17	5	2	3	6	2	6	3	6	5	6	6	6	3	6	6	6	6	6	5	10	28	21	18	17	94
18	6	3	4	2	4	2	1	4	1	5	3	6	1	6	6	6	6	2	3	13	14	15	11	71	
19	2	1	1	2	6	6	7	6	2	6	7	6	6	7	6	7	6	7	6	4	29	25	20	19	97
20	2	2	1	5	5	2	2	6	2	7	6	6	1	7	6	7	7	7	6	5	22	20	20	20	87
21	2	2	2	3	6	4	3	6	2	6	6	5	1	4	6	6	7	7	6	6	24	18	16	20	84
22	4	3	1	2	5	2	3	1	3	7	5	2	1	4	5	4	7	7	7	8	16	15	13	21	73
23	1	1	1	6	6	6	6	6	3	6	7	6	7	7	7	6	7	7	7	3	33	26	20	21	103
24	6	5	5	6	7	6	7	6	6	7	7	6	5	7	7	7	7	7	7	16	38	25	21	20	120
25	1	3	2	2	2	2	2	3	2	6	6	6	2	6	6	2	6	6	3	6	13	20	14	15	68
26	3	3	3	3	6	3	2	6	2	5	6	5	2	4	6	5	7	6	6	9	22	18	15	19	83
27	1	1	1	2	2	2	2	4	4	6	6	7	7	6	7	7	4	6	6	3	16	26	20	16	81
28	1	2	1	2	3	2	2	5	2	6	6	6	6	7	7	7	6	7	6	4	16	24	21	19	84
29	1	2	2	4	4	4	4	4	1	7	7	1	2	6	7	7	7	7	7	5	21	17	20	21	84
30	1	1	1	4	2	1	2	2	1	7	7	5	4	6	6	6	7	7	7	3	12	23	18	21	77
31	2	1	1	2	5	4	4	4	2	6	7	4	4	6	6	6	6	7	6	4	21	21	18	19	83
32	1	1	1	2	4	1	1	4	1	7	3	6	1	4	7	7	6	7	7	3	13	17	18	20	71
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	7	2	1	7	7	7	7	7	7	3	8	16	21	21	63
34	3	1	2	4	3	3	3	2	2	6	6	5	5	7	7	6	6	6	6	6	17	22	20	18	83
35	2	2	2	2	2	1	1	1	3	7	6	7	2	7	6	6	6	6	6	6	11	22	19	17	76
36	2	2	2	2	2	1	1	1	5	6	6	7	6	6	7	6	6	6	6	5	9	26	19	16	74
37	2	2	2	6	4	5	4	6	3	7	7	5	5	6	7	6	5	6	6	6	28	24	19	17	94
38	1	7	2	1	6	4	2	2	1	4	6	2	4	4	7	3	5	6	4	10	16	16	14	15	71
39	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	6	6	5	6	6	6	7	6	6	3	3	18	16	19	67
40	1	2	2	2	5	4	5	2	2	6	7	5	2	6	6	6	6	7	7	5	20	20	18	20	83
41	2	2	2	2	4	3	6	6	5	6	6	6	6	7	7	6	5	4	4	5	23	24	20	13	82
42	1	2	2	2	2	6	6	6	2	6	7	7	2	7	6	2	7	6	6	5	20	17	15	19	76
43	2	1	1	2	2	2	2	2	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	4	16	22	21	21	84
44	6	3	2	7	6	5	5	5	1	6	7	6	6	7	6	6	7	5	6	11	23	25	19	18	102
45	1	2	2	4	4	4	5	4	4	6	6	5	4	5	7	7	6	6	5	5	25	21	19	16	86
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	7	6	5	4	7	7	7	7	7	3	10	24	21	21	79
47	1	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	5	6	6	6	6	6	7	7	10	16	21	18	41	113
48	2	2	2	2	2	6	6	6	5	4	7	6	6	7	7	6	4	6	5	6	21	23	20	15	85
49	1	1	1	4	7	4	4	4	1	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	6	24	26	21	21	94
50	2	2	2	6	6	6	6	2	2	7	7	6	5	7	7	6	6	6	6	6	20	25	20	18	97
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	7	7	1	7	7	3	6	8	19	3	45
52	1	4	3	2	4	4	4	2	2	6	4	4	4	2	6	6	6	7	6	8	18	18	14	19	77
53	2	2	2	2	4	4	2	2	2	6	7	6	2	6	6	6	6	6	5	5	16	21	18	17	73
54	2	2	1	6	5	6	6	5	1	7	7	6	5	7	7	6	6	6	6	5	27	26	20	16	95
55	4	3	2	4	4	4	6	6	4	6	6	2	6	5	6	6	5	6	5	5	28	20	17	16	90
56	1	2	1	2	4	3	4	4	4	6	6	6	3	2	7	7	6	6	6	4	21	17	20	19	81
57	1	1	1	2	6	1	1	1	5	1	6	7	7	7	6	7	6	6	7	3	16	27	19	20	85
58	5	4	3	6	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	6	4	4	5	4	12	25	17	15	13	82
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	1	1	1	1	1	1	1	3	8	10	3	3	25
60	4	2	2	2	6	3	3	7	2	7	7	7	4	7	6	7	7	7	6	6	23	26	20	19	95
61	2	2	2	6	2	7	6	5	2	7	7	2	7	7	7	7	7	7	6	6	28	23	21	20	98
62	7	7	1	6	7	6	1	7	4	6	7	6	3	7	7	7	6	5	7	15	31	22	21	18	107

RESUMEN TOTAL 6.1129 20.242 21.129 18.21 18.161 83.65483871

Anexo 8: Evidencias fotográficas





Anexo 9: Informe de Turnitin al 28% de similitud

Motivación y Satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	J. A. Gonzalez-Ares. "Adjusted Clinical Groups use as a measure of the referrals efficiency from primary care to specialized in Spain", The European Journal of Public Health, 03/12/2007 Publicación	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%