



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud de una Institución de
primer nivel de salud, 2024

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Chung Chu, Yuliana

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-6789-1112>

Autora: Intiquilla Medrano, Jani Valentina


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-0620-6505>

Asesora: Mg. Lip Marin de Salazar, Tania Carmela

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7439-1495>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 08/11/2022

Nosotras, Intiquilla Medrano, Jani Valentina y Chung Chu, Yuliana Egresada(s) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaramos que la tesis "Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud de una Institución de primer nivel de salud, 2024" Asesorado por la docente: Lip Marín de Salazar, Tania Carmela Con DNI 08179761 Con ORCID **0000-0001-7439-1495** tiene un índice de similitud de 26% (veintiséis) con código oid: **14912:558751684** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

___ En la sección de introducción, los títulos de formulación del problema, planteamiento de pregunta, objetivos, tipo de diseño los fraseos tienen similitud ya que corresponden a los términos estadísticos y de nombres de variables, tipos de estudios generales que deben usarse en este tipo de investigaciones, no pudiendo refrasearse ni adoptar otras nomenclaturas.



Firma de autor 1
 Chung Chu Yuliana
 DNI: 72644916



Firma de autor 2
 Intiquilla Medrano Jani Valentina
 DNI: 75686278



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor: Tania Carmela Lip Marín de Salazar
 DNI: 08179761

Lima, 19 de febrero de 2026

DEDICATORIA

A cada uno de los seres queridos, por su apoyo constante e incondicional durante el proceso
vivido

ÍNDICE

Contenido

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1 Justificación Teórica	4
1.4.2 Justificación metodológica	4
1.4.3 Justificación practica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.5.1 Temporal	¡Error! Marcador no definido.
1.5.2 Espacial	¡Error! Marcador no definido.
1.5.3 Recursos	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO II: MARCO TEORICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.2 Bases teóricas	9
2.2.1 Motivación	9
2.2.2 Evolución histórica	10
2.2.3 Teorías de motivación	11
2.2.4 Dimensiones de la motivación	13
2.3 Formulación de la hipótesis	15
2.3.1 Hipótesis general	15
2.3.2 Hipótesis específica	15
CAPITULO III: METODOLOGIA	16
3.1 Método de la investigación	16
3.2 Enfoque investigativo	16
3.3 Tipo de investigación	16
3.4 Diseño de la investigación	16
3.5 Población, muestra y muestreo	17
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.7.1 Técnica	20
3.7.2 Descripción de instrumentos	20

3.7.3. Validación	21
3.7.4 Confiabilidad	21
3.8 Procesamiento y análisis de datos.....	21
3.9 Aspectos éticos.....	22
CAPITULO IV: RESULTADOS.....	23
4.1 Análisis descriptivo de resultados.....	23
4.1.2 Prueba de hipótesis	25
4.1.3 Discusión de resultados.....	34
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
5.1 Conclusiones	36
5.2 RECOMENDACIONES:	37
REFERENCIAS.....	38
Anexos	44
Anexo 1: Matriz de Consistencia	45
Anexo 2: Instrumentos	1
Anexo 3: Validación de instrumentos a través de los expertos	6
Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos	1
Anexo 5: Carta de aceptación de título	2
Anexo 6: Consentimiento informado.....	3
Anexo 7 : Carta de aprobación de institución para aprobación.....	5

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de normalidad de motivación y satisfacción	26
Tabla 2 Correlación entre Motivación y Satisfacción laboral.....	27
Tabla 3 Correlación entre Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral	28
Tabla 4 Correlación entre Motivación extrínseca y Satisfacción Laboral	29
Tabla 5 Identificación de los niveles de motivación:.....	30
Tabla 6 Prueba de normalidad nivel prevalente.....	30
Tabla 7 Nivel prevalente de motivación (nivel medio) según tiempo de servicio.....	31
Tabla 8 Niveles de Satisfacción Laboral	32
Tabla 9 Prueba de normalidad de satisfacción laboral.....	32
Tabla 10 Nivel prevalente de satisfacción laboral (nivel medio) según tipo de contrato	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01. Datos generales del personal de salud según edad de una Institución de primer nivel de salud, 2024	23
Figura 02. Datos generales del personal de salud según sexo de una Institución de primer nivel de salud, 2024	24
Figura 03. Datos generales del personal de salud según tipo de contrato de una Institución de primer nivel de salud, 2024.....	24
Figura 04. Datos generales del personal de salud según tiempo de servicio de una Institución de primer nivel de salud, 2024.....	25

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue analizar la relación existente entre la motivación y la percepción de satisfacción en el entorno laboral del personal de salud perteneciente a un centro de atención primaria ubicado en Lima. Se aplicó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 80 trabajadores del ámbito sanitario. Los resultados evidenciaron una conexión estadísticamente significativa de carácter positivo entre ambas dimensiones. Se observó que los niveles medios de motivación y satisfacción fueron los más recurrentes, alcanzando un 48,7 % y 48,8 %, respectivamente. La prueba de correlación de Spearman mostro un coeficiente Rho de 0,828, tanto en la dimensión intrínseca como extrínseca de la motivación en relación con la satisfacción laboral. Asimismo, no se detectaron diferencias estadísticamente relevantes en función del tipo de contrato o del tiempo de servicio. Finalmente, el coeficiente global entre motivación y satisfacción alcanzó un valor de $r=0,912$ con $p=0,000$, confirmando la influencia de las dimensiones extrínsecas e intrínsecas en la calidad de la atención y el desarrollo profesional.

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the relationship between motivation and perceived work satisfaction among healthcare workers at a primary care center in Lima. A quantitative approach was applied with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The sample consisted of 80 healthcare workers. The results showed a statistically significant positive connection between the two dimensions. Medium levels of motivation and satisfaction were the most common, reaching 48.7% and 48.8%, respectively. The Spearman correlation test showed a Rho coefficient of 0.828 in both the intrinsic and extrinsic dimensions of motivation in relation to job satisfaction. Likewise, no statistically significant differences were detected based on contract type or length of service. Finally, the overall coefficient between motivation and satisfaction reached a value of $r=0.912$ with $p=0.000$, confirming the influence of extrinsic and intrinsic dimensions on the quality of care and professional development.

INTRODUCCIÓN

En tiempos actuales se ha demostrado una necesidad de encontrar factores que determinen tanto la motivación y satisfacción laboral para determinar metodologías o estrategias identificadas para la mejora continua del trabajador y las instituciones. Los profesionales de la salud que brindan atención directa suelen afrontar exigencias laborales intensas, dado que su desempeño cotidiano influye directamente en la calidad del servicio al paciente. El análisis reveló una asociación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación, tanto de tipo intrínseco como extrínseco y el grado de satisfacción laboral. Además, el nivel promedio de motivación se mantuvo estable sin depender del tiempo de servicio ni del tipo de contrato, subrayando el rol fundamental de la motivación en el bienestar del equipo sanitario.

El primer capítulo se centra en precisar la problemática de investigación, planteando las interrogantes, los fines perseguidos, la justificación del estudio y los límites identificados. En el segundo capítulo se examinan antecedentes relevantes a nivel nacional e internacional, se estructura el marco teórico y se formulan las hipótesis. El tercer capítulo expone el diseño metodológico, incluyendo el enfoque, la naturaleza y modalidad del estudio, la población objetivo, el tamaño muestral, la definición operativa de las variables, y las herramientas empleadas para recolectar los datos, así como los métodos de análisis y las consideraciones éticas aplicadas. El capítulo cuatro muestra los resultados alcanzados, y el quinto expone las conclusiones alcanzadas, junto con sugerencias orientadas a futuras acciones o investigaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS), aproximadamente el 60 % de las muertes de pacientes se deben a patologías no abordadas oportunamente, reflejando la baja calidad de la atención brindada en los centros sanitarios, problemas de financiamiento, poco acceso a la tecnología, desmotivación del personal de salud e insatisfacción laboral. (1)

Los profesionales sanitarios asumen la responsabilidad principal de brindar atención a los pacientes dentro de los centros de salud, a diferencia de otras instituciones, esto debido al contacto directo con los pacientes, lo cual incide en la eficacia y nivel de atención percibida por los usuarios como la calidez humana y el soporte emocional que esperan recibir durante su atención (2)

En México, una entidad sin ánimo de lucro estableció cómo se vinculan la motivación y el grado de satisfacción profesional de su personal, evidenciando que su personal no se sentía satisfecho con el ambiente del trabajo, y se sentían desmotivados por la deficiente comunicación y falta de trabajo cooperativo, lo cual repercutió en la productividad, objetivos y metas establecidos de la institución (3)

África y Asia se realizaron comparaciones en instituciones de salud donde se encontraron tasas altas de mortalidad materna y neonatal por escasez de personal sanitario, se tomaron como causas principales la desmotivación por falta de reconocimiento, incentivos salariales, reconocimientos, alta carga laboral y deficiente disponibilidad de los recursos, lo cual ocasionaba la insatisfacción en sus trabajadores y se veía reflejado en la atención y percibido por su población (4) En China la población medica evidenció la relación entre satisfacción laboral y motivación mostrando una correlación con el compromiso laboral y la satisfacción por los trabajadores y la importancia del cumplimiento de funciones y alcance de objetivos (5) En 4 hospitales de las ciudades de Al-Najaf Al-Ashraf, Irak, se determinó el nivel

de satisfacción laboral y se identificaron la importancia de los incentivos, lo que se reflejarían en la productividad de la institución. (6)

Chile y otros países están mostrando buenos resultados mejorando el desempeño de sus colaboradores ofreciendo resultados altamente visibles con su labor (7). La motivación como la satisfacción han sido estudiados en diferentes escenarios y se han encontrado resultados que los relacionan, por ejemplo, en Ecuador se reportó que las enfermeras de la provincia de Carchi tienen una alta motivación, lo que promueve el desempeño individual y el trabajo en equipo, lo que contribuye a una óptima satisfacción laboral. (8).

Cuando los empleados afrontan rutinaria repetición de tareas y escaso compromiso, tienden a percibir su desarrollo profesional como detenido. Por ello, es crucial fomentar un entorno laboral que garantice tanto la seguridad como el bienestar de quienes laboran, el cual no solo es un derecho básico, sino también una mayor oportunidad para reducir la tensión y el conflicto en el lugar de trabajo, mejorando la producción (9).

La motivación suele estar asociada a los incentivos, porque el empleado demuestra un fuerte entusiasmo, que incide positivamente en alcanzar nuevas metas individuales para obtener la satisfacción de las acciones realizadas. (10)

Estudios previos internacionales mencionan la importancia de ambas variables asociadas, sin embargo, en el Perú faltan estudios publicados en el rubro sobre el primer nivel de atención de salud, la importancia del personal motivado y satisfecho, influye en la productividad, menor stress y ansiedad ,mayor sensación de pertenencia generando mayor compromiso para cubrir la gran demanda de atención en salud a futuro y sea un sistema de éxito, para favorecer la calidad de atención de nuestros usuarios, siendo importante realizar este estudio

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de salud en una Institución de Primer Nivel de Salud, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación de la motivación intrínseca con la satisfacción laboral en el personal sanitario de un centro de primer nivel en Lima durante el 2024?
- ✓ ¿Cuál es la relación de la motivación extrínseca con la satisfacción laboral en el personal sanitario de un centro de primer nivel en Lima durante el 2024?
- ✓ ¿Cuál es la relación significativa en el nivel prevalente de motivación del personal de salud según sus años en un centro de primer nivel de atención durante el 2024?
- ✓ ¿Cuál es la relación significativa en el nivel prevalente de satisfacción laboral del personal de salud en función al tipo de contrato laboral de un centro de primer nivel de atención durante el 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el tipo de relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de salud en una Institución de Primer Nivel de atención, 2024

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar la relación entre la motivación intrínseca con la satisfacción laboral del personal sanitario de un centro de primer nivel de atención durante el 2024
- ✓ Identificar la relación entre la motivación extrínseca con la satisfacción laboral del personal sanitario de un centro de primer nivel de atención durante el 2024
- ✓ Determinar si hay diferencias significativas en el nivel prevalente de motivación en el personal de salud, según los años de servicio de un centro de primer nivel de atención durante el 2024

- ✓ Determinar si existe diferencias significativas en el nivel prevalente de satisfacción laboral en el personal de salud, según tipo de contrato de un centro de primer nivel en Lima durante el 2024.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación Teórica

La fundamentación teórica del presente trabajo radica en la incorporación de perspectivas renovadas sobre la motivación y la satisfacción laboral, extraídas de marcos teóricos de la gestión y la administración pública que impactan en los procesos decisorios. Estas bases conceptuales, sustentadas en investigaciones previas, permiten diseñar estrategias orientadas a potenciar la motivación, tomando como punto de partida el nivel de satisfacción de los colaboradores, teniendo en cuenta que puede afectar la productividad laboral, el absentismo laboral del profesional de salud, disminuir los objetivos y metas como brindar una atención de cobertura y calidad de atención a los pacientes debido a la Ley General de Salud N°26842, el artículo 15, sobre los derechos de la personas en una atención de calidad, logrando cubrir la atención, tratamiento y recuperación parcial o total de la salud.

La motivación en el trabajo se relaciona con efectos psicológicos, relacionado con la autoestima influyendo en la autorrealización, y éxito profesional, permitiendo relacionar la satisfacción cuya responsabilidad recae tanto en el empleado como en la institución siendo reflejado en el desempeño y productividad por tanto en la prestación de atención brindada a sus usuarios (11). Los resultados obtenidos pueden proporcionar mayor información y establecer o mejorar estrategias de gestión para mejorar la motivación y la satisfacción laboral logrando mejorar la atención humanizada al paciente.

1.4.2 Justificación metodológica

Desde el enfoque metodológico permite desarrollar nuestras herramientas de análisis de datos debidamente validados por nuestros juicios de expertos, teniendo resultados con una

confiabilidad debido a presentar menos sesgo, de tal modo que nuestros datos pueden ser usados en futuras investigaciones por profesionales de la salud para aplicar mejoras en el rendimiento en las distintas categorías de establecimientos de salud. En el estudio se utilizó un diseño no experimental, transversal, correlacional, respaldado por instrumento del autor cuenta con las propiedades necesarios para la validación y confiabilidad científicamente aprobados y ser utilizados en poblaciones similares y estudios de investigación

1.4.3 Justificación practica

Este estudio generará propuestas orientadas a reforzar tanto los grados de impulso laboral y el bienestar profesional experimentado por el personal dentro del establecimiento de salud. Para ello, se propondrán programas preventivos e intervenciones específicas que garanticen un entorno de trabajo estimulante y gratificante, aspecto clave para la gerencia administrativa y, en última instancia, para asegurar una atención de alta calidad al paciente.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Venegas et al. (2022) publicaron un artículo que tuvo como objetivo “*Identificar la motivación y satisfacción que presenta el personal de enfermería en la atención de tercer nivel*”. El material y método del estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, mediante la técnica de encuesta aplicado a 200 enfermeras que se encontraban laborando en el tercer nivel de atención en Quito, se aplicaron dos cuestionarios sobre motivación y satisfacción el primer acápite recolectó datos generales, el segundo acápite constó de 23 preguntas, y tercer acápite de 36 preguntas. Los resultados demostraron que el personal de Enfermería presentó un nivel medio de motivación del 61% y un nivel de satisfacción laboral del 56%, los resultados señalan la importancia de revisar situaciones como la falta de comunicación con el/la líder y equipo de trabajo; la falta de reconocimiento. Se concluye que la relación presentó un nivel

medio de motivación y satisfacción, además se encontró que la relación fue directamente proporcional y estrecha entre la motivación y la satisfacción. (12)

Alarcón, et al. (2020) realizaron el estudio cuyo objetivo de *“Determinar el nivel de satisfacción y motivación laboral de los y las profesionales matronas del Hospital de Puerto Montt-Chile”*. El material y método de estudio empleado cuantitativo, descriptivo y transversal. Para medir la motivación se empleó el Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham y para medir la satisfacción se empleó el SL-SPC. Los resultados demuestran que las dimensiones de motivación arrojaron una satisfacción media –alta en su mayoría, en la dimensión de satisfacción, se obtuvo una correlación media-baja, cuya confiabilidad de los instrumentos se calculó α de Cronbach, obteniéndose 0,75 para motivación y 0,82 para satisfacción laboral y escala de Likert, llegando a la conclusión de aceptar la hipótesis planteada de que si existe una relación entre la motivación y satisfacción laboral con una correlación positiva, aunque de mediana intensidad. (13)

Rio (2021) tuvo como objetivo *“Conocer el impacto que el coronavirus ha tenido sobre la motivación y satisfacción del personal sanitario dentro de los hospitales públicos de España.”*. Sus materiales y métodos fueron cualitativa y cuantitativo, el estudio fue completado con una parte práctica, para ello se empleó a encuesta como método para recolectar datos cuya fiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach es 0.647 en motivación y 0.845 en alfa de Cronbach de satisfacción. Se concluye que el personal sanitario mostró altos niveles de motivación que van relacionadas con las dimensiones de seguridad y la salud en el trabajo y que el colectivo sanitario no se encontraba satisfecho en su trabajo; esto sobre todo por un escenario de desgaste continuo con altos requerimientos laborales. El aporte del estudio fue que las instituciones y organizaciones deben realizar el fomento de la motivación y satisfacción de este sector, pues ello va a aportar beneficios en la salud mental y para el propio sistema de salud. (13)

Fernández et al. (2019). Este artículo tuvo como objetivo *“Conocer el grado motivación y*

satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad de la provincia de Buenos Aires, Argentina". Fue un estudio cuantitativo, observacional de corte transversal, en una población de 207 enfermeros, se utilizaron dos cuestionarios Job Diagnosis Survey de Hackman y Oldham y Cuestionario Modificado de Sonia Palma Carrillo para medir ambas variables, obteniendo un índice Chi² de 34.6. Los resultados obtenidos permiten constatar que el nivel de motivación de los enfermeros es medio, con tendencia a alto, mientras que el nivel de satisfacción es medio, con tendencia a bajo. Tanto la motivación como la satisfacción no mostraron asociación con la edad, turno de trabajo, antigüedad ni tiempo de servicio. El grado de motivación y satisfacción laboral mostraron asociación estadísticamente significativa. Se concluye que el nivel de motivación y satisfacción eran de nivel moderado (14)

Acosta et al. (2024) su artículo tuvo como objetivo *Caracterizar los factores que influyen en el grado de motivación y satisfacción laboral de los residentes de Cirugía General*". Fue un estudio descriptivo, observacional y exploratorio se utilizaron métodos teóricos, empíricos (revisión de documentos, test de motivación y satisfacción laboral y la matriz DAFO) y estadístico-matemáticos cuyos. Resultados mostraron el grado de satisfacción laboral general de los residentes se encontró en un nivel medio, y la motivación general fue alta, en base a escala Likert de 60% y de motivación 75%. Se concluye las características que influyen son recursos materiales y financieros, condiciones de trabajo, la gestión del servicio y trabajo en equipo (15)

Nacionales

Salcedo et al. (2020) Este artículo tuvo como objetivo *"Determinar la relación entre el grado de motivación y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo San Francisco Ayacucho"*. Tuvo métodos cuantitativos, diseño correlacional, aplicando los instrumentos Hackman y Oldham (1974) con escala SL-SPC por

Sonia Palpa en una población de 50 enfermeras. El resultado demostró la existencia de una correlación entre ambas variables de magnitud moderadamente directa ($r=0.488$, $p=0.000$). La conclusión determina la existente relación entre la motivación y satisfacción laboral moderada. (16)

Talavera et al. (2021) La investigación tuvo como objetivo “*Determinar la relación del papel de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno*”. El estudio y metodología descriptivo, transversal, con una muestra de 76 empleados, se aplicó el cuestionario de Frederick Herzberg con 34 ítems 2 dimensiones motivación extrínseca e intrínseca con alta fiabilidad ($\alpha=0,801$), con escala Likert y la Escala de satisfacción laboral SL-ARG de 43 ítems con escala de fiabilidad ($\alpha=0,898$). Se aplicó el coeficiente de correlación de r de Pearson señalan el 98.7% personal en la dimensión extrínseca medianamente motivados (75,0%), en la dimensión intrínseco motivacional los empleados se encontraban medianamente motivados (93,4%), Se llega a la conclusión de la existencia de una correlación positiva entre ambas variables (17)

Saavedra y Placencia (2020) el presente artículo tuvieron como objetivo “*Determinar si existe asociación entre el nivel de satisfacción y el nivel de motivación del personal de salud de los servicios de hospitalización de neurocirugía de un instituto especializado*”, fue un estudio cuantitativo, correlacional, prospectivo y de corte transversal con una población 177 personas, basada en la encuesta SERVQUAL cuyo análisis utilizaron la prueba de Chi cuadrado. Se obtuvo unos resultados de motivación con 98% y 97% de satisfacción laboral. Se concluye que existe una correlación 4.22 entre ambas variables (18)

Dávila (2021) La investigación tuvo como objetivo “*Medir la relación existente entre las variables motivación, satisfacción laboral, y el desempeño de los empleados en el cargo, durante la pandemia Covid-19, en la ciudad de Lima,*”. El estudio y metodología fue descriptiva con diseño no experimental correlacional, con 460 empleados y sus supervisores

del sector público y privado, mediante la técnica de encuesta cuyo análisis de confiabilidad es alfa Cronbach de 0.75. Se obtuvo un resultado de Coeficiente rho de Spearman una correlación positiva moderadamente leve de 47% entre motivación y satisfacción laboral. Se llega a la conclusión el efecto de la motivación y la satisfacción laboral hay leves o moderadas relaciones positivas que contribuyen al incremento del nivel de productividad individual y organizacional (19).

Marín et al. (2020) se plantearon el *objetivo* “Establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de la filial peruana de Socios en Salud”, teniendo como estudio descriptivo, observacional, transversal, relacional. Compuesta por una muestra de 136 empleadores que completaron una encuesta. Obteniendo unos resultados en los factores motivacionales, los empleadores se mostraron moderadamente motivados (57,4%), y los factores con mayores promedios fueron “El trabajo por sí solo como estímulo positivo” y “Responsabilidad”, mientras que el factor con menor promedio fue “Desarrollo profesional”. El nivel de satisfacción laboral fue “moderadamente satisfecho” (56,6%), El coeficiente de Spearman fue de 0,336. Se aceptó la siguiente afirmación: “A mayor motivación laboral, mayor satisfacción laboral del personal de la filial peruana de Socios en Salud”. Se concluye la relación entre satisfacción laboral y motivación laboral tiene una correlación positiva baja. El grado de motivación laboral fue "moderadamente motivado". El grado de satisfacción laboral fue "moderadamente satisfecho". (20)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Motivación

Para Chiavenato (21) “Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”, para alcanzar metas, objetivos personales se requiere la utilización de recursos y conductas adecuadas que influyen en la estimulación de la voluntad por factores ambientales, educación, laborales. Refiriéndose a la motivación extrínseca, nos determina que todos los

individuos tenemos fuerzas para ejercer distintos actos y actividades para alcanzar nuestras metas en relación directa a la estimulación constante

Mc Gregor (22) define la motivación como fuerza o estímulo desde nuestro interior para realizar actividades y comportamientos relacionados a factores laborales, educacionales que nos direcciona a una meta u objetivo planteado, Chiavenato sostiene que la pirámide de Maslow organiza jerárquicamente las necesidades importantes del ser humano como fisiológicas, sociales, estima y autorregulación.

Para Robbins y Judge (23), el ser humano se encuentra ligado por la intensidad, la dirección y persistencia impulsado para alcanzar metas y plantear objetivos personales u organizacionales.
(23)

Los componentes motivacionales, emociones, actitudes, factores externos personales u grupales como la remuneración, ascenso, socialización, son de vital importancia para direccionar la energía en las actividades influyen al ser humano en el desempeño y la satisfacción laboral (24)

2.2.2 Evolución histórica

El termino motivación a través de la historia ha ido evolucionando en su concepto. Las investigaciones tratan de reestructurar la autorregulación psicológica y las teorías van a explicar al ser humano que se puede llegar al éxito o fracaso por influencia de la motivación por varios factores causales como la teoría cognitiva cuyo enfoque se da en rendimiento, metas y objetivos planteados de forma personal, en 1970 se profundiza en explicar la conducta humana y su influencia con la motivación en factores externos como la competencia, control, reconocimiento, trabajo en equipo, entre otros (25)

La motivación dentro de la organización no es tan fuerte como lo era al principio. Los empleados ya tienen las herramientas y, a pesar de las largas jornadas de trabajo, los movimientos eran cómodos y fáciles.

Actualmente la motivación en un lugar de trabajo está definida como fases que sirve para orientar, dirigir, motivar y mantener el comportamiento de cada persona para así poder alcanzar metas esperadas. En el margen laboral es importante entender los estímulos, comportamiento humano, ya que al manejar estos aspectos la organización pueda funcionar de una manera adecuada y los miembros obtengan una mejor satisfacción (26) siendo directamente relacionado con el campo laboral en base al desempeño individualizado por factores beneficios personales e institucionales

2.2.3 Teorías de motivación

Teoría de Motivación de Maslow

La teoría de las necesidades humanas de Maslow clasifica en cinco niveles las necesidades básicas como la fisiología, seguridad y afiliación a necesidades superiores como el reconocimiento y la autorrealización, cuyo objetivo es cubrir las necesidades de mayor a menor importancia, ser impulsados por la motivación para lograr cada escalón y lograr la satisfacción (27)

Las cinco categorías propuestas son:

Fisiología : Este escalón es la base de la pirámide de la teoría de motivación de Maslow , nos refiere a las necesidades básicas para la sobrevivir como el proceso de respiración, la alimentación de vitaminas , minerales , macro y micro nutrientes que proporcionan energía básica para realizar actividades cotidianas de la vida, el descanso para el funcionamiento de nuestros sistemas, el sexo para generar placer y mantener la especie; la homeostasis, nos ayuda a mantener y/o lograr el equilibrio del ser humano

Seguridad: Este nivel aparece cuando hemos cumplido con el escalón de fisiología, la protección individual de la salud física y mental, el orden y cuidado del espacio, tener un empleo para seguridad económica y familiar, seguridad y tranquilidad que nos da nuestro entorno

Afiliación: Este nivel se enfoca en el entorno personal y grupal, y para ellos debemos de cumplido con el escaló de seguridad, hablamos de relacionarnos con personas del entorno pudiendo establecer vínculos afectivos generando la amistad o el enamoramiento, pertenecer a un grupo social se genera el amor personal

Reconocimiento: En este nivel buscamos ser aceptamos por un grupo social, en base a valores formados como la alta autoestima influyen sentimientos como logro personal y grupal, la confianza y el respeto

Autorrealización: En el peldaño más alto de la pirámide de Maslow se potencia la misión de vida, la aplicación moral, la interpretación de la vida espiritual y el apoyo al prójimo llegando al éxito y felicidad.

Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg

También llamado factor dual afirma que la motivación influye en el rendimiento de los individuos, de acuerdo al nivel de satisfacción, sosteniendo que la motivación es influenciada por dos factores de mantenimiento y factores motivadores contribuyendo en la gestión administrativa empresarial , realizando investigaciones sobre la teoría de dos factores: calcular la satisfacción laboral en base a la motivación e higiene relacionando la remuneración, socialización, buscando el crecimiento y auto regulación individual laboral, finaliza su investigación cuando un trabajador es feliz será más productivo con un comportamiento y estado emocional óptimo lograra cumplir sus objetivos y metas personales o grupales (26)

Teoría de Bandura

La teoría de Bandura nos menciona las influencias cognitivas, ambientales y conductuales. Taberero & Hernández explican esta teoría por las metas y/o objetivos planteados las situaciones afectivas que genera como la emoción, sentimiento, pasión al haber culminado y alcanzado lo propuesto. Otro mecanismo mencionando la variable interna, tenemos a la motivación que se centran en factores intrínsecos basado en amor propio, confianza, y

satisfacción personal (28)

2.2.4 Dimensiones de la motivación

Motivación Intrínseca

La Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg en el factor de motivación en base al trasado de objetivos y/o metas para alcanzarlo en base a la experiencia individual para tomar decisiones, afrontar retos, y tener factores que influyen en mejorar la motivación intrínseca, En la motivación intrínseca se evalúan sensaciones que nacen del interior de cada individuo, nos brindan deseo de superación individual, el interés en aprender y nos brindan la satisfacción de culminar una actividad, retos, objetivo planteado, nos va brindar placer en la vida, se conecta la teoría de autodeterminación que nos ayudara a tomar decisiones sobre nuestro presente y futuro en base a objetivos y metas planteadas a largo y corto plazo (29)

Motivación extrínseca:

La motivación extrínseca se puede concebir como un grupo de retribuciones económicas por medio de bonos por desempeño, capacitación como recompensa del trabajo culminado, la motivación financiera es un reconocimiento a las acciones culminas en el centro laboral por el trabajador, no obstante, la retribución promueve temporalmente el intercambio de conocimientos con el centro de trabajo, pero no es la base principal para el intercambio de comportamientos y conocimientos entre trabajadores.

Los trabajadores están motivados de manera extrínseca cuando satisfacen indirectamente sus necesidades personales, a través de la retribución monetaria, existe la probabilidad que es una fuerza que incrementaría la satisfacción de los trabajadores y poder lograr objetivos o metas empresariales (30)

Teorías de satisfacción laboral

Según la psicóloga Sonia Palma Carrillo, indica sobre la satisfacción laboral es “una predisposición frente a la labor”, está plasmado en los valores y creencias relevantes que se

crean en el trabajo cotidiano. Los factores considerados son las tareas y su importancia, el ambiente de trabajo, los beneficios, la identidad social/personal y los factores económicos. (31).

La satisfacción varía dependiendo de las características de la persona y su ambiente de trabajo, es decir, los antecedentes percibidos por el operador indican que los medios para crear satisfacción de los compañeros de trabajo son: el aprendizaje, condiciones de trabajo, la estabilidad laboral y su ambiente de trabajo, relaciones con supervisores y compañeros. (32).

Teorías que sustentan la variable

Teoría bifactorial de Herzberg

La teoría de motivación se considera una referencia porque sugiere que la satisfacción y la insatisfacción controlan el comportamiento de los empleados, culminando en la intersección de factores tanto motivacionales como higiénicos. Según Herzberg, los factores de higiene mencionados anteriormente pueden prevenir bajos niveles de satisfacción en el lugar de trabajo, pero no aseguran que la satisfacción esté relacionada con el comportamiento laboral, es decir, que los empleados estén relacionados con el crecimiento personal. La conclusión es que todo lo relacionado con la satisfacción laboral debe analizarse centrándose en el acto de realizar el trabajo. (33).

Teoría de Locke

Según Locke (34), consideró la satisfacción laboral una fase emocional o una sensación de placer a base de una evaluación subjetiva de las experiencias laborales. La satisfacción laboral es el grado de felicidad que los empleados sienten en el trabajo.

Teoría de las necesidades de McClelland

David McClelland menciona que tenemos tres necesidades para lograr la satisfacción laboral: logro, poder y afiliación.

La necesidad de Logro: El esfuerzo por sobresalir, la lucha por el éxito, lograr metas, los trabajadores tienen un enfoque en realizar su trabajo rápido generando un alto grado de

necesidad.

La necesidad de afiliación: Entablar relaciones amistosas, interpersonales con los integrantes del equipo y/o organización generando interacción y afecto.

La necesidad de poder: Poder influir, generar un impacto, controlar a las personas cuyos comportamientos sean modificables en el trabajo (35).

2.3 Formulación de la hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- ✓ H1: Existe una relación directa, entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de salud en una institución de salud del primer nivel de atención, 2024.

2.3.2 Hipótesis específica

- ✓ H1: Existe una relación directa entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral del personal asistencial de una institución de salud del primer nivel de atención.
- ✓ H2: Existe una relación directa entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal asistencial de una institución de salud del primer nivel de atención.
- ✓ H3: Existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de motivación en el personal de salud, según tiempo de servicios en una Institución de Primer Nivel de Salud, 2024
- ✓ H4: Existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de satisfacción laboral en el personal de salud, según tipo de contrato en una Institución de Primer de Salud, 2024

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1 Método de la investigación

La presente investigación se realizó mediante el método hipotético deductivo, a través del cual se tomó en cuenta los más sobresalientes descubrimientos o situaciones particulares de acuerdo a valores encontrados producto del análisis estadístico de la correlación. Se tuvo en cuenta que nuestras conclusiones fueron sacadas a partir de nuestra hipótesis general y las hipótesis específicas (38)

3.2 Enfoque investigativo

Este estudio se realizó con el enfoque cuantitativo, utilizando técnicas estadísticas para el análisis y recolección de datos encontrados.

El estudio cuantitativo se utilizó para la recogida de información para poder darle acreditación a la teoría en evaluación matemática y en examen estadístico que se realiza para lograr tener un fin obteniendo datos reales de una forma imparcial (39)

3.3 Tipo de investigación

Siendo de tipo básica, propio de aquellos estudios que no tienen una finalidad práctica inmediata, sino que buscan ampliar y profundizar el conocimiento sobre la relación teórica entre las variables sobre las cuales se han realizado los planteamientos.

3.4 Diseño de la investigación

Se utilizó un diseño no experimental, transversal, correlacional, que fue analizado únicamente a partir de observaciones de la realidad, es decir, no se realizó ninguna manipulación, en variables independientes ya que los datos necesarios fueron recogidos a propósito de la investigación. La medición de las variables del estudio fue transversal y fueron medidas en una sola ocasión, como los datos que reflejaron la progresión natural de los acontecimientos; según la recolección de datos, fueron prospectivos, porque los datos requeridos para el estudio fueron

de fuentes primarias, es decir, directamente de los recolectados en la muestra del estudio, fue analítico con respecto al número de variables de interés porque el análisis estadístico propone y prueba hipótesis. (40).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por un total de 80 trabajadores del centro de salud, quienes se desempeñaban en turnos rotativos de 12 horas, en turnos noche y día, teniendo en cuenta todos los grupos profesionales como médicos, enfermeros, obstetras, odontólogos, nutricionistas, trabajadores sociales, químico farmacéutico.

Muestra: De tipo censal ya que se consideró toda la población al tener la posibilidad de acceder a ella y buscando cubrir la totalidad de las respuestas de los encuestados en el establecimiento de salud de primer nivel. La muestra final estuvo conformada por 80 profesionales asistenciales que cumplieron con los siguientes criterios:

Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión fueron:

- Personal profesional con contrato vigente, que labora en el establecimiento de salud del primer nivel de atención
- Personal profesional de ambos sexos
- Personal que labore de forma permanente y presencial
- Personal que desea participar de forma voluntaria por lo que consigna su firma en el consentimiento informado

Los criterios de exclusión fueron:

- Personal que se encuentre con licencia o vacaciones
- Personal en la modalidad Serums, internos en las distintas especialidades.

<i>Variables</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición Operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala valorativa (niveles o rangos)</i>
Variable 2: Satisfacción laboral	Satisfacción laboral es un conjunto de actitudes, situaciones y/o beneficios favorables apreciados resultados mediante las destrezas el desempeño realizado por el trabajador de forma individual y/o grupal en su centro de labor. Locke (1976)	Son actitudes, competencias, habilidades y conductas del personal de salud desarrolladas en la institución del primer nivel de atención, evaluando las actividades realizadas la cual se medirá con un cuestionario organizado en 3 dimensiones como la responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo profesional a los cuales serán medidos a través a través de una escala valorativa de nivel bueno, regular y malo.	Relevancia de la labor (19-24) Relaciones con el ambiente laboral (25-30) Desarrollo personal (31-36)	<ul style="list-style-type: none"> ● Desempeño de la tarea ● Identificación laboral ● Relación con los superiores ● Relaciones interpersonales ● Autorrealización ● Progresión de la carrera 	Categoría: Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> ● Alto (81-90) ● Medio (64-80) ● Bajo (28-63)

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Técnica: El presente estudio se ejecutó por medio de una técnica denominada “encuesta”, pudiendo ser entrevista o encuesta. Es una recopilación y medición indirecta de información basado en hechos, reportados, por los propios encuestados como a quienes señalan sus opiniones sobre las variables a estudiar

Instrumento: El presente estudio se ejecutó por medio del instrumento denominado “cuestionario”, con escala Likert, siendo un instrumento una herramienta para una determinada técnica y el cuestionario se basa en la formulación de un grupo sistemático de preguntas elaboradas (43) y se complementó con Google Forms para su llenado

3.7.2 Descripción de instrumentos

A continuación, se describió las fichas técnicas de los instrumentos a utilizar.

La ficha técnica del instrumento “Cuestionario para medir la motivación”.

Fiabilidad: valor de alfa de Cronbach (0.908)

Tiempo de llenado: 10 minutos

Número de ítems: 18 ítems constan el cuestionario

Dimensiones: Motivación intrínseca (1 – 9) motivación extrínseca (10 – 18)

Alternativas de respuesta: Las alternativas de respuesta de los ítems: 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (Algunas veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)

Baremos (niveles, grados) de la variable: Alto, medio y bajo

La ficha técnica del instrumento 2 “Cuestionario para medir la satisfacción laboral”.

Fiabilidad: Valor de alfa de Cronbach (0.908)

Tiempo de llenado: 10 minutos

Número de ítems: 15 ítems tienen la encuesta.

Dimensiones: Relevancia de la labor (19-24) Relaciones con el ambiente laboral (25-30) Desarrollo personal (31-36)

Alternativas de respuesta: Las alternativas de respuesta de los ítems Las alternativas de respuesta de los ítems 1 (Nunca) 2 (Casi nunca) 3 (Algunas veces) 4 (Casi siempre) 5 (Siempre)

Baremos (niveles, grados) de la variable: Alto, Medio y bajo

3.7.3. Validación

La presente investigación utilizo los instrumentos: “Cuestionario para medir la motivación.” “Cuestionario para medir la satisfacción laboral” elaborados por el autor Daniel Wilfredo Zapata Ramos (versión 2022)

Los instrumentos pasaron por los siguientes procedimientos de validación:

Validación de contenido: Se validó el instrumento, por el autor, sometiéndolo a la revisión y juicio de expertos. Obteniendo las evidencias necesarias para su aplicabilidad inmediata en poblaciones similares a las de este estudio.

3.7.4 Confiabilidad

Se determino la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna), a través del método de varianza, se aplicó a la prueba piloto con participantes de otra área asistencial para la primera variable la confiabilidad (motivación) es 0.908 y la fiabilidad de la segunda variable (satisfacción laboral) fue igual a 0.867.

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Se utilizo el programa Word para la redacción de la tesis y demás documentos.

Para el procesamiento de los datos recopilados, se ingresó los datos del cuestionario en el programa de Excel cuyo análisis de cálculo será software estadístico SPSS V.26 con la finalidad de generar las tablas (frecuencia y porcentajes) de las variables en estudio y dimensiones.

Se procedió inicialmente con la estadística descriptiva y luego; para la estadística inferencial se utilizó un valor de significancia de ,05. Para el análisis y tipo de correlación que existe entre motivación, satisfacción laboral se utilizó las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

de comparación de medianas para determinar los niveles prevalentes de motivación y satisfacción laboral, asimismo la presentación grafica de los resultados fueron colocados en el capítulo correspondiente, con la interpretación y análisis de estudio

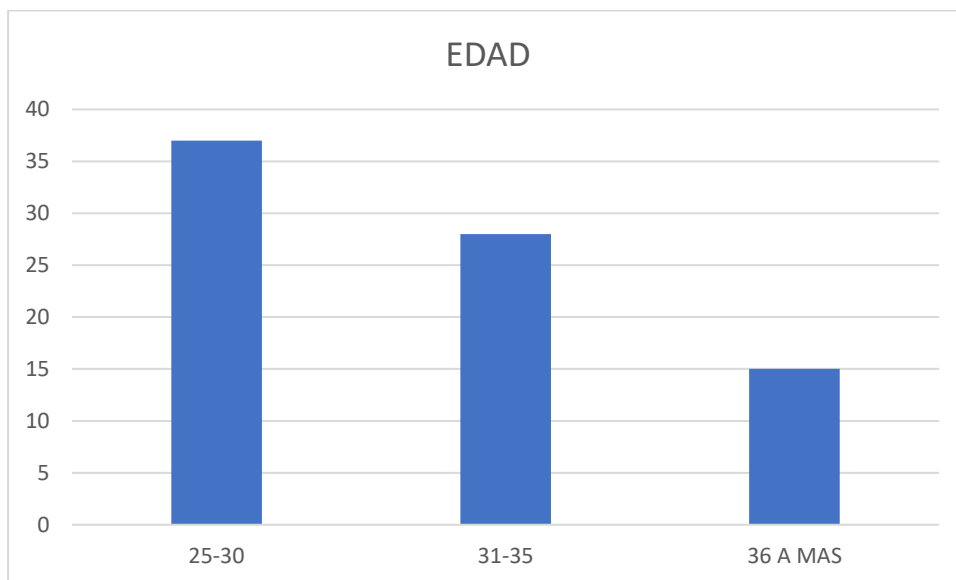
3.9 Aspectos éticos

La presente investigación se ciñó a las normas internacionales y se han respetado las normas establecidas en el reglamento de ética de la universidad. Se redactó y envió la documentación necesaria a todas las instituciones involucradas en el recojo de datos mediante la autorización de ambas instituciones. Se siguió el procedimiento metodológico que mejor se adaptó a las circunstancias del estudio, así como el uso de un instrumento de recolección de datos con validación y confiabilidad suficiente para lograr los objetivos. Se aseguró el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Se entregó un consentimiento informado a los participantes del estudio para que dejen sustento de la situación voluntaria de participación. En el mencionado documento se indicó los objetivos y procedimientos de la presente investigación aprobado por el Comité de ética.

CAPITULO IV: RESULTADOS

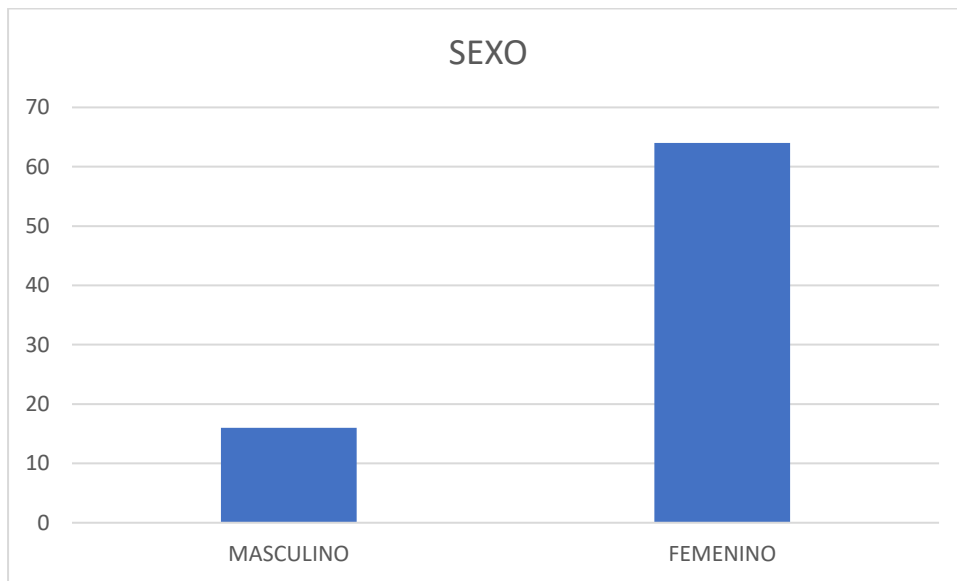
4.1 Análisis descriptivo de resultados

Figura 01. Datos generales del personal de salud según edad de una Institución de primer nivel de salud, 2024



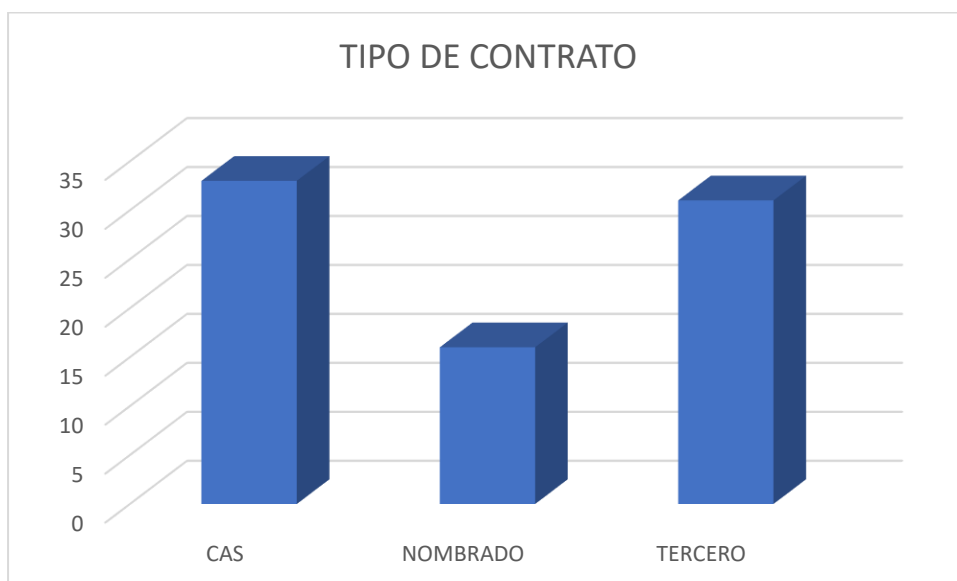
Según los hallazgos, el grupo de edad predominante entre los profesionales de salud de atención primaria correspondió a aquellos de 25 a 30 años, quienes conformaron el 46 % de la muestra.

Figura 02. Datos generales del personal de salud según sexo de una Institución de primer nivel de salud, 2024



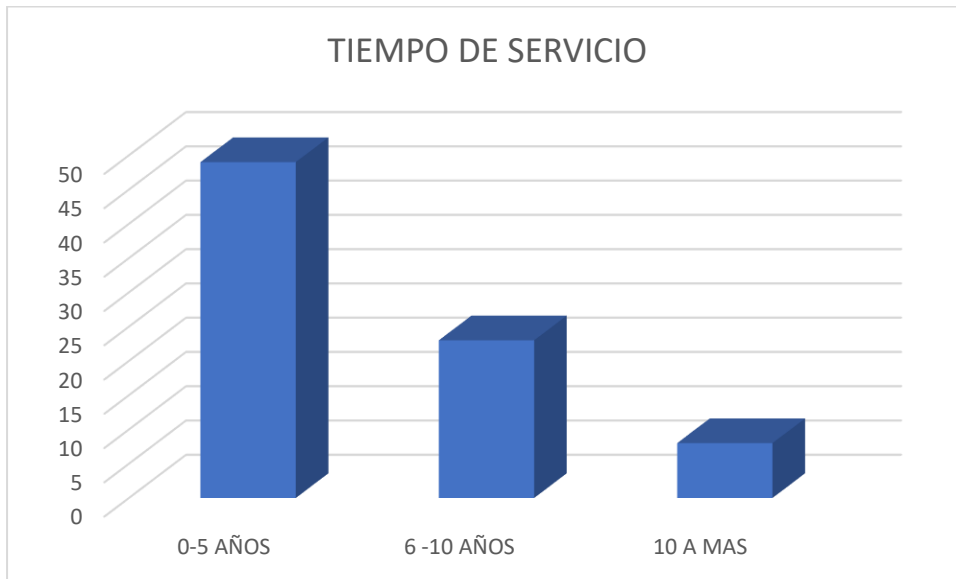
Según los datos recogidos, las mujeres representan el 80 % del total de profesionales de salud que laboran en atención primaria de esta institución.

Figura 03. Datos generales del personal de salud según tipo de contrato de una Institución de primer nivel de salud, 2024



El tipo de vinculación más común entre los profesionales de salud fue el contrato a través de terceros, abarcando el 39 % de la población estudiada.

Figura 04. Datos generales del personal de salud según tiempo de servicio de una Institución de primer nivel de salud, 2024



El 61 % del personal sanitario presentaba entre cero y cinco años de experiencia laboral.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad verifica si los datos siguen una distribución normal. Según el resultado, se elige un análisis paramétrico o uno no paramétrico.

Planteamiento de hipótesis de normalidad:

H0: Los datos de las variables presenta una distribución normal.

H1: Los datos de las variables no presenta una distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < \alpha = 0,05$, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Prueba estadística: Kolmogorov-Smirnov

Establecer la prueba de hipótesis

Tabla 1. Prueba de normalidad de motivación y satisfacción

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
MOTIVACION INTRINSECA	.124	80	.004
MOTIVACION EXTRINSECA	.107	80	.024
TOTAL, MOTIVACION	.060	80	.200*
SATISFACCION	.070	80	.200*

En la Tabla 1 se presenta el análisis de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, utilizada por tratarse de una muestra mayor a 50 personas, específicamente 80 participantes. Esta prueba permite determinar si los datos se ajustan a una distribución normal (para aplicar pruebas paramétricas) o si presentan una distribución diferente (recurriendo a pruebas no paramétricas). Los resultados indican que las variables "motivación" y "satisfacción laboral" tienen valores de significancia superiores a 0.05, lo cual sugiere una distribución normal, por lo que se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para su análisis. En contraste, las dimensiones de "motivación intrínseca" y "motivación extrínseca" presentan valores de significancia menores a 0.05, evidenciando una distribución sin normalidad; en consecuencia, se empleó el coeficiente Rho de Spearman para analizar la relación entre estas variables.

Hipótesis general

- ✓ H₁: Existe una correlación directa, entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de salud en una institución de salud del primer nivel de atención, 2024.
- ✓ H₀: No existe una correlación directa, entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de salud en una institución de salud del primer nivel de atención, 2024

Nivel de significancia: $\alpha = 1\% = 0,01$

Regla de decisión:

Si p-valor < $\alpha = 0,01$, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁.

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 2 *Correlación entre Motivación y Satisfacción laboral*

		TOTAL, MOTIVACION	SATISFACCION
TOTAL, MOTIVACION	Correlación de Pearson	1	.912**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80

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

En la Tabla 2 se muestra el resultado del análisis de correlación entre las variables motivación y satisfacción laboral, utilizando el coeficiente de Pearson. El valor de significancia obtenido fue $p = 0.000$, inferior al umbral establecido de $\alpha = 0.05$, lo que indica una asociación estadísticamente significativa. Además, el coeficiente r alcanzó un valor de 0.912, lo cual evidencia una relación positiva de alta magnitud entre ambas variables. En consecuencia, se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis de investigación, confirmando que, en el contexto de una institución de primer nivel de atención en el año 2024, existe una fuerte correlación directa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de salud.

Hipótesis específica 1

- ✓ H_1 : Existe una correlación directa entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral del personal asistencial de una institución de salud del primer nivel de atención.
- ✓ H_0 : No existe una correlación directa entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral del personal asistencial de una institución de salud del primer nivel de atención.

Nivel de significancia: $\alpha = 1\% = 0,01$

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < \alpha = 0,01$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Prueba estadística: Coeficiente de correlación rho de Spearman

Tabla 3 *Correlación entre Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral*

		MOTIVACION INTRINSECA	SATISFACCION
Rho de Spearman	MOTIVACION INTRINSECA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.828** 0
		N	80 80

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

En la Tabla 3 se presentan los resultados del análisis de correlación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral, aplicando el coeficiente Rho de Spearman. El valor de significancia bilateral fue $p = 0.000$, lo que indica una relación estadísticamente significativa al ser menor que el nivel crítico de $\alpha = 0.05$. Además, el coeficiente de correlación alcanzó un valor de $Rho = 0.828$, lo que refleja una asociación positiva de alta magnitud entre ambas variables. Estos hallazgos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada, evidenciando que existe una fuerte relación directa entre la motivación de tipo intrínseco y la satisfacción en el entorno laboral del personal de salud que labora en un establecimiento de atención primaria.

Hipótesis específicas 2:

- ✓ H₂: Existe una correlación directa entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal asistencial de una institución de salud del primer nivel de atención.
- ✓ H₀: No existe una correlación directa entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal asistencial de una institución de salud del primer nivel de atención.

Nivel de significancia: $\alpha = 1\% = 0,01$

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} > \alpha = 0,01$, se acepta la H_0 .

Si $p\text{-valor} < \alpha = 0,01$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Prueba estadística: Coeficiente de correlación rho de Spearman

Tabla 4 *Correlación entre Motivación extrínseca y Satisfacción Laboral*

		MOTIVACION EXTRINSECA	SATISFACCION
Rho de Spearman	MOTIVACION EXTRINSECA	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1 . 80 .828** 0 80

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

En la Tabla 4 se presentan los resultados del análisis correlacional entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral, utilizando el coeficiente Rho de Spearman. El valor de significancia bilateral fue $p = 0.000$, inferior al nivel crítico de $\alpha = 0.05$, lo que indica una relación estadísticamente significativa. El coeficiente obtenido fue $Rho = 0.828$, lo que refleja una asociación positiva fuerte entre ambas variables. A partir de estos datos, se descarta la hipótesis nula y se valida la hipótesis de investigación, confirmando que existe una correlación directa y elevada entre los factores motivacionales externos y el nivel de satisfacción en el trabajo del personal de salud que presta servicios en una institución de primer nivel de atención.

Seguidamente, se analizará cuál es el nivel de motivación que predomina entre los profesionales evaluados:

Tabla 5 *Identificación de los niveles de motivación:*
Niveles de motivación (n=80)

Nivel	rango	F	%
Bajo	29 - 61	20	25%
Medio	62 - 75	39	48.7%
Alto	77 - 90	21	26.3%
Total		80	100%

Nota. n= tamaño de la muestra; f= frecuencia; % = porcentaje

Identificación del tipo de análisis paramétrico y no paramétricos según distribución de datos:

Tabla 6 *Prueba de normalidad nivel prevalente*

	Estadístico	G1	Sig.
TOTAL MOTIVACION	.940	39	.037

En la Tabla 6, se presenta el análisis de normalidad aplicado a la variable motivación en su nivel prevalente. El resultado muestra un valor de $p = 0.037$, lo cual indica que los datos no siguen una distribución normal. Por tal motivo, se opta por emplear la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis para comparar las medianas entre los grupos.

- ✓ H₃: Existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de motivación en el personal de salud, según tiempo de servicios en una Institución de Primer Nivel de Salud, 2024
- ✓ H₀: No existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de motivación en el personal de salud, según tiempo de servicios en una Institución de Primer Nivel de Salud, 2024

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

Regla de decisión:

Si p-valor $< \alpha = 0,05$, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Prueba estadística: H Kruskal Wallis

Tabla 7 Nivel prevalente de motivación (nivel medio) según tiempo de servicio

	Tiempo de servicio	N	Mean Rank	Prueba
Motivación prevalente (motivación nivel medio)	0 a 5 años	23	19.98	H=.568
	6 a 10 años	11	18.59	p=.753
	Más de 10 años	5	23.20	
	Total	39		

En la Tabla 7 se muestran los resultados del análisis realizado con la prueba de Kruskal-Wallis, que permitió comparar los rangos promedio de motivación predominante (nivel medio) en función del tiempo de servicio. El valor de significancia obtenido fue $p = 0.753$, mayor al umbral de 0.05, lo que indica que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos evaluados. Por lo tanto, el nivel medio de motivación no varía de manera significativa según los años de experiencia laboral del personal de salud.

Identificación de los niveles de satisfacción laboral

A continuación, se procederá a identificar el nivel prevalente de satisfacción laboral:

Tabla 8 *Niveles de Satisfacción Laboral (n=80)*

Nivel	<i>rango</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
Bajo	28 - 63	21	26.2%
Medio	64 - 80	39	48.8%
Alto	81 - 90	20	25%
Total		80	100%

Nota. *n*= tamaño de la muestra; *f*= frecuencia; % = porcentaje

Identificación del tipo de análisis paramétrico y no paramétrico según distribución de datos:

Nivel prevalente: Nivel medio

Tabla 9 *Prueba de normalidad de satisfacción laboral*

	Estadístico	Gf	Sig.
Satisfacción laboral	.935	39	.027

En la Tabla 9 se presentan los resultados del análisis de normalidad aplicado a los valores de satisfacción laboral en su nivel predominante. El valor de significancia fue de $p = 0.027$, lo cual indica que los datos no siguen una distribución normal. Por esta razón, se recurre a la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis para realizar la comparación de medianas entre los grupos establecidos.

H4: Existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de satisfacción laboral en el personal de salud, según tipo de contrato en una Institución de Primer de Salud, 2024

H0: No existe una diferencia significativa en el nivel prevalente de satisfacción laboral en el personal de salud, según tipo de contrato en una Institución de Primer de Salud, 2024

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < \alpha = 0,05$, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Prueba estadística: H Kruskal Wallis

Tabla 10 *Nivel prevalente de satisfacción laboral (nivel medio) según tipo de contrato*

	Tipo de contrato	N	Mean Rank	Prueba
Satisfacción	Nombrado	8	25.56	H=5.926
Laboral	CAS	19	21.61	p=.052
(motivación	Terceros	12	13.75	
nivel medio)	Total	39		

En la Tabla 10 se reportan los resultados obtenidos mediante la prueba de Kruskal-Wallis, empleada para comparar los rangos promedio del nivel medio de satisfacción laboral en función del tipo de contrato. El valor de p fue de 0.052, ligeramente superior al nivel de significancia convencional de 0.05, lo que indica que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos evaluados. Por tanto, se concluye que el tipo de vínculo laboral no influye de manera significativa en el nivel medio de satisfacción laboral del personal de salud.

4.1.3 Discusión de resultados

La investigación se planteó como objetivo principal establecer la naturaleza de la vinculación existente entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de salud de una institución de primer nivel. Se consideró que comprender esta relación era fundamental para mejorar la gestión del equipo, promover un desempeño óptimo y, en última instancia, elevar tanto el ambiente organizacional como la calidad de atención brindada a los usuarios.

Los hallazgos revelaron una relación directa y muy fuerte entre motivación y satisfacción laboral ($r = 0,912$), lo que indica que, a mayor motivación del personal, mayor es su grado de satisfacción en el trabajo. Este resultado coincide con lo reportado por Alarcón (13), quien también encontró una asociación positiva entre ambas variables y destacó su relevancia para el rendimiento y la productividad institucional. Asimismo, Saavedra y Placencia (18) documentaron niveles de motivación del 98 % y de satisfacción del 97 %, con una correlación de 4,22, concluyendo que estos factores influyen de manera significativa en el logro de las metas organizativas.

De igual modo, Salcedo (16) determinó una relación moderada y directa entre motivación y satisfacción ($r = 0,488$; $p = 0,000$), demostrando que los profesionales con alta motivación ejecutan sus labores con mayor eficacia. Por otro lado, al desagregar la motivación en sus dimensiones intrínseca y extrínseca, se observó una correlación robusta ($Rho = 0,828$). Esto respalda las teorías de Herzberg sobre los incentivos internos como el reto y la autosuperación y la teoría de la autodeterminación en la toma de decisiones, así como el papel de las recompensas externas (remuneraciones, capacitación) en el cumplimiento de la misión institucional. Talavera (17) informó una fiabilidad elevada para la motivación extrínseca ($\alpha = 0,801$) e intrínseca ($\alpha = 0,898$), y el coeficiente de Pearson evidenció que el 98,7 % del personal mostró un nivel medio de motivación extrínseca (75,0 %), mientras que en la

dimensión intrínseca alcanzó 93,4 % de motivación media, resaltando la influencia de factores organizacionales en la percepción de bienestar y desempeño.

Al analizar los objetivos específicos, se identificó que el nivel predominante de motivación en la muestra fue medio (48,7 %) y que su distribución no era normal ($p = 0,037$). Estos resultados guardan concordancia con Venegas (12), quien reportó un 61 % de motivación media y 56 % de satisfacción laboral. Se destacó la necesidad de reforzar la comunicación entre líderes y equipos y de implementar mecanismos de reconocimiento para mejorar los resultados institucionales.

Por último, se aplicó la prueba de Kruskal-Wallis para comparar medianas dado el incumplimiento de normalidad en la satisfacción laboral ($p = 0,027$), encontrándose que el 48,7 % de los encuestados presentaba un nivel medio de satisfacción. Este dato coincide con Marín (20), quien describió un perfil “moderadamente satisfecho” en el 56,6 % de su muestra (Spearman = 0,336). No se hallaron diferencias significativas en motivación o satisfacción según el tipo de contrato, lo que converge con los hallazgos de Fernández et al. (14) y Dávila (19), quienes también observaron que variables como antigüedad o modalidad contractual no modificaban la relación entre motivación y satisfacción ni el desempeño laboral.

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Existe una relación directa y estadísticamente significativa entre las variables, indicando que a mayor motivación que tenga el personal, el grado de satisfacción en los profesionales de salud de primer nivel también será mayor, lo cual impactará en la productividad y logro de metas.
2. Existe una relación directa entre la motivación intrínseca en indicadores como *desenvolvimiento personal, empoderamiento laboral, desarrollar las capacidades* con el grado de satisfacción, lo cual resulta relevante en la realización, crecimiento personal e identificación laboral de los profesionales de salud de primer nivel.
3. Existe una relación directa entre motivación extrínseca en indicadores como las *condiciones laborales, reconocimientos personales, remuneraciones y reconocimientos* con la satisfacción laboral; en dimensiones como la *relevancia de labores, y las relaciones* con el *ambiente laboral* y el *desarrollo personal* esto sugiere la importancia de elegir los tipos de recompensas intangible y tangibles.
4. El nivel predominante de motivación fue moderado, no se detectaron diferencias significativas en función de la antigüedad del personal, no presento un valor significativo esperado entre los grupos evaluados de 0-5, 6 -10 y más de 10 años de antigüedad; la antigüedad no influye en la toma de decisiones, políticas de gestión de talentos y experiencia para una motivación integral dentro de las instituciones.
5. El grado medio de satisfacción laboral se mantuvo estable y no presentó variaciones estadísticamente relevantes según la modalidad de contratación de los trabajadores, reflejando que la modalidad contractual son factores que no tienen relación con el equilibrio entre el trabajo, desarrollo profesional y cumplimiento de contrato.

5.2 RECOMENDACIONES:

1. Se recomienda incidir en un sistema de motivación dirigida a considerar su relación con el nivel de satisfacción de los profesionales de la salud de primer nivel, de preferencia con énfasis en la experiencia enriquecida del empleado.
2. Se sugiere fortalecer los niveles de motivación intrínseca, promoviendo el desenvolvimiento personal y profesional, trabajo en equipo, logrando así desarrollar las capacidades con el fin de mejorar la satisfacción laboral.
3. Se recomienda desarrollar e implantar sistemas formales de recompensa orientados a potenciar la motivación extrínseca, tales como optimizar las condiciones laborales como la infraestructura, realizar ceremonias de reconocimiento público de logros, y ofrecer beneficios y facilidades para la capacitación como premio al logro de resultados, con el objetivo de incrementar la satisfacción laboral.
4. Se sugiere realizar mayores estudios, controlando las variables intervinientes y con mayor número de población para seguir ahondando sobre la relación posible entre los años de servicio y la motivación y satisfacción del personal; dado que los reportes de clima laboral, indicadores y otras evaluaciones cualitativas suelen indicar que si hay una serie de responsabilidades y sobre todo beneficios asociados a la antigüedad que, lo que no pudo ser confirmado en este estudio.
5. Se sugiere realizar mayores estudios, controlando las variables intervinientes y con mayor número de población para seguir ahondando sobre la relación posible entre el tipo de modalidad contractual y la motivación y satisfacción del personal; dado que los reportes de clima laboral, indicadores y otras evaluaciones cualitativas suelen indicar que si hay una serie de responsabilidades y sobretodo beneficios asociados al tipo y categoría contractual de los trabajadores, lo que no pudo ser confirmado en este estudio.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Servicios sanitarios de calidad [Internet]. [cited 2023 Oct 14]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services>
2. Ángel-Salazar EM del, Fernández-Acosta CA, Santes-Bastián MC, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm Univ.* 2020 Sep;17(3):273–83.
3. Torres-Castillo F, Cantú-Mata JL. Motivación Y Satisfacción Laboral En Una Organización De Servicios Sin Fines De Lucro. *Interciencia.* 2020;45(12):549–55.
4. Olaniran A, Madaj B, Bar-Zeev S, Banke-Thomas A, van den Broek N. Factors influencing motivation and job satisfaction of community health workers in Africa and Asia-A multi-country study. *Int J Health Plann Manage.* 2022 Jan;37(1):112–32.
5. Xu L, Wang Z, Li Z, Lin Y, Wang J, Wu Y, et al. Mediation role of work motivation and job satisfaction between work-related basic need satisfaction and work engagement among doctors in China: a cross-sectional study. *BMJ Open.* 2022 Oct 1;12(10):e060599.
6. Ibadí AK, Hamedon TR. Job Satisfaction and Motivations of Health Care Workers at Selected Hospitals in Al-Najaf Al-Ashraf City, Iraq. *Malays J Med Health Sci.* 2020 Dec;16(4):118–25.
7. Alarcón Henríquez N, Ganga-Contreras F, Pedraja Rejas L, Monteverde Sánchez A. Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave* [Internet]. 2020;20(4):e7900. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
8. Cardona-Arias, Jaiberth Antonio, and Luis Felipe Higuera-Gutiérrez. "Aplicaciones de un instrumento diseñado por la OMS para la evaluación de la calidad de vida." *Revista Cubana de Salud Pública* 40 (2014): 175-189. Disponible desde:

https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rcsp/v40n2/spu03214.pdf.

9. Zuta Arriola N, Castro Llaja L, Zela Pacheco LM. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. riv [Internet]. 28 de septiembre de 2018 [citado 14 de junio de 2023];12(3):157-64. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151>
10. Zuta Arriola N, Castro Llaja L, Zela Pacheco LM. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. riv [Internet]. 28 de septiembre de 2018 [citado 14 de junio de 2023];12(3):157-64. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151>.
11. Álvarez B. La influencia de la motivación laboral en el compromiso la felicidad en el trabajo. Tesis de maestría. Madrid: ICADE Business School; 2022
12. Mera, B., Rodríguez Gamboa, MS, Abril Beltrán, RE, & Calero Lozada, GT (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en atención de tercer nivel. Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios, 3 (3), 2–15. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>
13. Alarcón Henríquez N, Ganga-Contreras F, Pedraja Rejas L, Monteverde Sánchez A. Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. Medwave. 2020 May 25;20(04):e7900–e7900.
14. Fernández María Laura ; Raybaud Lucia María ; Racedo Macarena , Roberts Carolina; Sabatini Carolina ; Moraes Morelli Daniela . Original Nure Inv. 16 .2020
15. Acosta-Bolaños Lidiet, Bolaños-Ruiz Odalys, Almeida-Campos Santiago. Motivación y satisfacción laboral de los residentes de Cirugía General. Rev.Med.Electrón. [Internet]. 2024; 46: . Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-

18242024000100027&lng=es. Epub 05-Mar-2024.

16. Montes Salcedo M, Díaz Orihuela M. Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. RCCS [Internet]. 2 de diciembre de 2019 ;12(2). Disponible en: https://rccs.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1211
17. Talavera-Salas, Illich Xavier; Calcina-Cuevas, Serapio Cecilio; Castillo-Machaca, Jesús Esteban; Campos-García, Jeanne Luisa Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. Rev. Dialnet <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>
18. Salcedo MM, Orihuela MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. Rev Científica Cienc Salud [Internet]. 2019 Dec 2 [cited 2023 Oct 28];12(2). Available from: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1211
19. Agüero E, Dávila R. Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. VISIÓN GERENCIAL [Internet]. 2021; Disponible en: <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/handle/654321/6281>
20. Dávila Morán, Roberto Carlos, Eucaris del Carmen, Agüero Corzo. Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú (2021) Disponible en: ula.ve:8080/xmlui/handle/654321/6281
21. Helen Stephani Marin Samanez, Maritza Dorila Placencia Medina .Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. December 2017Horizonte Médico (Lima) 17(4):42-52. Disponible en: [10.24265/horizmed.2017.v17n4.08](https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08).
22. Salas, Illich Xavier Talavera, et al. "Motivación y satisfacción. laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú." Polo del Conocimiento:

Revista científico-profesional 6.10 (2021): 3-14. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>

23. Gómez Murillo I del P, Vargas Santillán MA, Peñafiel Navarrete JA, Alvarado Cadena PM. Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador. *Dominio Las Cienc.* 2020;6(2):955–74.
24. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides Rodríguez A, Bohórquez E, Pérez M, et al. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Rev Univ Soc.* 2020 Jun;12(3):385–90.
25. Robbins SP, Judge TA, Cañizal A, Moreno Y, Martínez-Ros E, Melero Martín E, et al. *Introducción al comportamiento organizativo.* 10a ed. Madrid: Prentice Hall; 2010. 337 p.
26. Fuentes NNM, Valle JAB, Vargas EYM. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Univ Soc.* 2020 Jan 24;12(1):359–65.
27. Pereira MLN. Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Rev Educ.* 2009;33(2):153–70.
28. Huichi Quequejana NC. Motivación Laboral. *Univ Peru Unión [Internet].* 2019 Dec 3 [cited 2023 Oct 29]; Available from: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2630>
29. Golovina NS, Valle ELM. Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor. *Negotium.* 2013;9(26):5–18.
30. Maryori Jasmín Jara Chalán; Margarita Vanessa Olivera Orihuela; Elmer Javier Yerrén Huiman. Teoría de la personalidad según Albert Bandura. *Rev Investig Estud Psicol “JANG.”* 2018;7 (2):22–35.
31. Aguilar J, González D, Aguilar A. Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Acta*

- Investig Psicológica - Psychol Res Rec. 2016;6(3):2552–7.
32. Cruz NM, Pérez VM, Cantero CT. Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. CIRIEC-Esp Rev Econ Pública Soc Coop. 2009;(66):187–211.
 33. Alegre Baca RC. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en capacitadores de una empresa de call center de Lima Metropolitana. 2017 [cited 2023 Oct 29]; Available from: <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/8129330d-1a94-42f6-bca6-e19324063d90>
 34. Calderon E. Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango. [Tesis de Pregrado]. Guatemala: Universidad Rafael. Landivar; 2016.
 35. Nuñez M. Motivación y satisfacción laboral del profesional enfermero (a) del Hospital II Ramón Castilla Essalud. Tesis de pregrado. Lima: Universidad César Vallejo; 2015.
 36. Alfaro R, Leyton S, Meza A. Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012.
 37. Calcina C. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo. [tesis de Pregrado]. Lima: Universidad Nacional 34 Mayor de San Marcos; 2015.
 38. Valle C, Velasquez C. Factores internos y externos de la satisfacción laboral de los trabajadores de la concesionaria de alimentos servicios generales “el piurano” e.i.r.l., Arequipa – 2017. [Tesis de Pregrado]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017
 39. Leiva N. Satisfacción Laboral en Trabajadores de Recursos Humanos en una Institución Pública del Distrito de La Victoria – 2017. [tesis de Pregrado]. Lima: Universidad Inca

Garcilaso de la Vega; 2018

40. González MJR Sergio De Dios, González MJR Sergio De Dios. La Mente es Maravillosa. 2016 [cited 2023 Oct 29]. Claves para mejorar tus relaciones sociales. Available from: <https://lamenteesmaravillosa.com/claves-para-mejorar-tus-relaciones-sociales/>
41. Veiga de Cabo J, Fuente Díez E de la, Zimmermann Verdejo M. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Med Segur Trab. 2008 Mar;54(210):81–8.
42. Müggenburg Rodríguez V., María Cristina, Pérez Cabrera, Iñiga, Cabrera IP. Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. Enferm Univ. 2007;4(1):35–8.
43. Idalberto Chiavenato (2018) Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones (10.^a ed.). México: McGraw-Hil.
44. Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: McGraw-Hill.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud de una Institución de Primer Nivel de Salud, 2024</p> <p>Problemas Especificos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral del personal de salud de una Institución de Primer Nivel de Salud 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud en una Institución de Primer Nivel de Salud 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el tipo de correlación entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral del personal de salud</p> <p>Identificar entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Existe relación directa, de grado moderado entre la motivación y satisfacción laboral en una institución de salud del primer nivel de atención, 2024</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>Existe relación directa, de grado moderado entre la motivación intrínseca y satisfacción laboral en una institución de salud del primer nivel de atención, 2024</p> <p>Existe relación directa, de grado moderado entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral en una institución de salud del primer nivel de atención, 2024</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intrínseca • Extrínseca <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Relevancia de labor ○ Relaciones con el ambiente laboral ○ Desarrollo personal 	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Método y diseño de la investigación: Hipotético – deductivo, no experimental</p> <p>Diseño correlacional</p> <p>Alcance trasversal</p> <p>Población: 80 profesionales de la salud</p>

Anexo 2: Instrumentos

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER E.P.G

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA ENCUESTA

Este consta de preguntas sobre sus datos básicos (nombre, edad, etc.) y algunas preguntas sobre el estudio en sí. Por favor, lea con paciencia cada una de ellas y tómese el tiempo para contestarlas todas (**ES IMPORTANTE QUE CONTESTE TODAS; si no desea contestar alguna, por favor escriba al lado el motivo**).

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una X el casillero que mejor representa su respuesta.

Ante una duda, puede consultarla con el encuestador (la persona quien le entregó el cuestionario).

**RECUERDE: NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS,
SÓLO INTERESA SU OPINIÓN.**

Ficha: _____

Fecha: _____

“Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud de una Institución de primer nivel de salud, 2024”

Datos sociodemográficos como sexo, edad, etc. (variables de control)

1. Sexo
2. Edad
3. Tiempo de servicios
4. Tipo de contrato

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 Variable 01

Cuestionario de Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional de una institución del primer nivel de atención

Elaborado por Zapata Ramos, Daniel Wilfredo – 2022

Título (autor, año)

Consentimiento

Estimado colaborador, en el cuadro siguiente se encuentra un listado de preguntas; lea detenidamente y responda de acuerdo a la escala siguiente:

NUNCA	CAS I NUNC	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: MOTIVACION

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA		1	2	3	4	5
Desenvolvimiento personal						
1	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas					
2	Siente que su trabajo es importante					
3	Trabaja en un grupo donde hay confianza					
Empoderamiento laboral						
4	Las tareas que realiza son de su agrado					
5	Si le dieran la oportunidad de escoger un trabajo, escogería nuevamente el que desempeña actualmente					
6	Siempre está dispuesto a realizar las tareas que se le asigne					
Desarrollo de capacidades						
7	Percibe que cada día hay algo nuevo que aprender					
8	Siente la necesidad de aprender cosas nuevas constantemente					
9	Siente que el trabajo se ajusta a su capacidad y preparación					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
Condición laboral						
10	Mantiene una adecuada comunicación con la jefatura del servicio					

11	El ambiente físico en el que realiza su trabajo le brinda comodidad					
12	Para realizar su trabajo cuenta con todos los recursos suficientes					
	Reconocimiento					
13	Sus superiores valoran el esfuerzo por la labor que realiza					
14	Considera que su trabajo va contribuir al logro de los objetivos institucionales					
15	Alguna vez en su centro de trabajo ha recibido algún reconocimiento					
	Remuneración y estímulos					
16	La remuneración que percibe es la más adecuada por el trabajo que realiza					
17	Percibe algún estímulo económico adicional como horas extras, retenes					
18	Recibe y asiste capacitaciones que le ofrece su empleador					

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 Variable 02

Cuestionario de Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional de una institución del primer nivel de atención

Elaborado por Zapata Ramos, Daniel Wilfredo - 2022

Estimado colaborador, en el cuadro siguiente se encuentra un listado de preguntas; lea detenidamente y responda de acuerdo a la escala siguiente:

NUNCA	CAS I NUNC	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

	RELEVANCIA DE LA LABOR					
	Desempeño de la tarea					
19	Siente complacencia con los resultados del trabajo que realiza					
20	Considera que su trabajo es tan valioso como cualquier otro					
21	Se considera un trabajador proactivo, es decir se anticipa a problemas o necesidades futuras.					
	Identificación laboral					
22	Se considera comprometido con su trabajo y los objetivos institucionales					
23	Está de acuerdo con el tipo de trabajo, actividades y tareas que realiza					
24	Trabaja en un puesto o cargo compatible con sus conocimientos habilidades y destrezas					

	RELACIONES CON EL AMBIENTE LABORAL					
	Relación con los superiores					
25	Percibe que sus superiores valoran su esfuerzo en el trabajo					
26	Siente que su jefe y otros superiores le brindan confianza					
27	Percibe que su jefe es imparcial en el trato a los trabajadores					
	Relaciones interpersonales					
28	En su centro de trabajo el ambiente laboral es agradable					
29	En su grupo ocupacional se percibe colaboración y trabajo en equipo					
30	Mantiene y mejora las relaciones con el usuario externo (pacientes, familiares)					
	DESARROLLO PERSONAL					
	Autorrealización					
31	Laborar en su institución le ha permitido desarrollarse profesionalmente					
32	Su trabajo le hace sentirse realizado como persona					
33	Su trabajo le ha permitido alcanzar y superar las expectativas asignadas					
	Progresión de la carrera					
34	Su trabajo le permite o permitirá mejorar el nivel laboral en el que se encuentra					
35	En la institución en que labora, su trabajo le permite la promoción interna.					
36	Su trabajo le hace sentir que ha crecido profesionalmente					

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 3: Validación de instrumentos a través de los expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: MOTIVACION INTRINSECA								
1	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas	x		x		x		
2	Siente que su trabajo es importante	x		x		x		
3	Trabaja en con un grupo donde hay confianza	x		x		x		Podría ser mejor "con"
4	Las tareas que realiza son de su agrado	x		x		x		
5	Si le dieran la oportunidad de escoger un trabajo, escogería nuevamente el que desempeña actualmente	x		x		x		
6	Siempre está dispuesto a realizar las tareas que se le asigne	x		x		x		
7	Percebe que cada día hay algo nuevo que aprender	x		x		x		
8	Siente la necesidad de aprender cosas nuevas constantemente	x		x		x		
9	Siente que el trabajo se ajusta a su capacidad y preparación	x		x		x		
DIMENSION 2: MOTIVACION EXTRINSECA								
10	Mantiene una adecuada comunicación con la jefatura del servicio	x		x		x		
11	El ambiente físico en el que realiza su trabajo le brinda comodidad	x		x		x		Podría omitirse la palabra físico.
12	Para realizar su trabajo cuenta con todos los recursos suficientes	x		x		x		
13	Sus superiores valoran el esfuerzo por la labor que realiza	x		x		x		
14	Considera que su trabajo va contribuir al logro de los objetivos institucionales	x		x		x		Sugiero: su trabajo contribuye
15	Alguna vez en su centro de trabajo ha recibido algún reconocimiento	x		x		x		
16	La remuneración que percibe es la más adecuada por el trabajo que realiza	x		x		x		Retire lo que esta resaltado
17	Percebe algún estímulo económico adicional como horas extras, retenes.	x		x		x		
18	Recibe y asiste capacitaciones que le ofrece su empleador	x		x		x		Agregue "a" capacitaciones
DIMENSION 3: MOTIVACION TRASCENDENTE								
19	Esta dispuesto a colaborar con el servicio ante cualquier eventualidad con la falta de personal	x		x		x		
20	Se siente a gusto trabajando en favor de los pacientes	x		x		x		
21	Realiza su labor teniendo en cuenta los objetivos del grupo, que los intereses personales	x		x		x		
22	Se siente a gusto apoyar a su compañera(o) cuando tiene sobrecarga laboral	x		x		x		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: RELEVANCIA DE LA LABOR								
1	Siente complacencia con los resultados del trabajo que realiza	x		x		x		
2	Considera que su trabajo es tan valioso como cualquier otro	x		x		x		
3	Se considera un trabajador proactivo, es decir se anticipa a problemas o necesidades futuras.	x		x		x		
4	Se considera comprometido con su trabajo y los objetivos institucionales	x		x		x		
5	Está de acuerdo con el tipo de trabajo, actividades y tareas que realiza	x		x		x		
6	Trabaja en su puesto o cargo compatible con sus conocimientos habilidades y destrezas	x		x		x		sugiero retirar la palabra cargo
DIMENSION 2: RELACIONES CON EL AMBIENTE LABORAL								
7	Percebe que sus superiores valoran su esfuerzo en el trabajo	x		x		x		
8	Siente que su jefe y otros superiores le brindan confianza	x		x		x		
9	Percebe que su jefe es imparcial en el trato a los trabajadores	x		x		x		
10	En su centro de trabajo el ambiente laboral es agradable	x		x		x		podría agregarle "agradable para su desempeño"
11	En su grupo ocupacional se percibe colaboración y trabajo en equipo	x		x		x		
12	Mantiene y mejora las relaciones con el usuario externo (pacientes, familiares)	x		x		x		
DIMENSION 3: DESARROLLO PERSONAL								
13	Laborar en su institución le ha permitido desarrollarse profesionalmente	x		x		x		sugiero cambiar la palabra resaltada por "ocupación"
14	Su trabajo le hace sentirse realizado como persona	x		x		x		
15	Su trabajo le ha permitido alcanzar y superar las expectativas asignadas	x		x		x		
16	Su trabajo le permite o permitirá mejorar el nivel laboral en el que se encuentra	x		x		x		retire lo resultado
17	En la institución en que labora, su trabajo le permite la promoción interna	x		x		x		
18	Su trabajo le hace sentir que ha crecido profesionalmente	x		x		x		"ocupación"

Observaciones (precisar si hay suficiencia): podría considerar las sugerencias que se le hace alcance.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra.Sc. JULIA BELIZARIO GUTIERREZ DNI: 01208590

Especialidad del validador: DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA SALUD

02, de noviembre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

 **UNA**
HUELVA
Firmado digitalmente por BELIZARIO GUTIERREZ JULIA BELIZARIO GUTIERREZ
Fecha: 02/11/2022 20:35:05 +0100

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): podría considerar las sugerencias que se le hace alcance

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra.Sc. JULIA BELIZARIO GUTIERREZ DNI: 01208590

Especialidad del validador: DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

 **UNA**
HUELVA
Firmado digitalmente por BELIZARIO GUTIERREZ JULIA BELIZARIO GUTIERREZ
Fecha: 02/11/2022 20:35:05 +0100

Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
DIMENSION 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
1	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas	X	X	X	
2	Siente que su trabajo es importante	X	X	X	
3	Trabaja en un grupo donde hay confianza	X	X	X	
4	Las tareas que realiza son de su agrado	X	X	X	
5	Si le dieran la oportunidad de escoger un trabajo, escogería nuevamente el que desempeña actualmente	X	X	X	
6	Siempre está dispuesto a realizar las tareas que se le asigne	X	X	X	
7	Percebe que cada día hay algo nuevo que aprender	X	X	X	
8	Siente la necesidad de aprender cosas nuevas constantemente	X	X	X	
9	Siente que el trabajo se ajusta a su capacidad y preparación	X	X	X	
DIMENSION 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
10	Mantiene una adecuada comunicación con la jefatura del servicio	X	X	X	
11	El ambiente físico en el que realiza su trabajo le brinda comodidad	X	X	X	
12	Para realizar su trabajo cuenta con todos los recursos suficientes	X	X	X	
13	Sus superiores valoran el esfuerzo por la labor que realiza	X	X	X	
14	Considera que su trabajo va contribuyendo al logro de los objetivos institucionales	X	X	X	
15	Alguna vez en su centro de trabajo ha recibido algún reconocimiento	X	X	X	
16	La remuneración que percibe es la más adecuada por el trabajo que realiza	X	X	X	
17	Percebe algún estímulo económico adicional como horas extras, retenes	X	X	X	
18	Recibe y asiste capacitaciones que le ofrece su empleador	X	X	X	
DIMENSION 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE					
19	Esta dispuesto a colaborar con el servicio ante cualquier eventualidad con la falta de personal	X	X	X	
20	Se siente a gusto trabajando en favor de los pacientes	X	X	X	
21	Realiza su labor teniendo en cuenta los objetivos del grupo, que los intereses personales.	X	X	X	
22	Se siente a gusto apoyar a su compañera(o) cuando tiene sobrecarga laboral	X	X	X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
DIMENSION 1: RELEVANCIA DE LA LABOR					
1	Siente complacencia con los resultados del trabajo que realiza	X	X	X	
2	Considera que su trabajo es tan valioso como cualquier otro	X	X	X	
3	Se considera un trabajador proactivo, es decir se anticipa a problemas o necesidades futuras.	X	X	X	
4	Se considera comprometido con su trabajo y los objetivos institucionales	X	X	X	
5	Está de acuerdo con el tipo de trabajo, actividades y tareas que realiza	X	X	X	
6	Trabaja en un puesto o cargo compatible con sus conocimientos, habilidades y destrezas	X	X	X	
DIMENSION 2: RELACIONES CON EL AMBIENTE LABORAL					
7	Percebe que sus superiores valoran su esfuerzo en el trabajo	X	X	X	
8	Siente que su jefe y otros superiores le brindan confianza	X	X	X	
9	Percebe que su jefe es imparcial en el trato a los trabajadores	X	X	X	
10	En su centro de trabajo el ambiente laboral es agradable	X	X	X	
11	En su grupo ocupacional se percibe colaboración y trabajo en equipo	X	X	X	
12	Mantiene y mejora las relaciones con el usuario externo (pacientes, familiares)	X	X	X	
DIMENSION 3: DESARROLLO PERSONAL					
13	Laborar en su institución le ha permitido desarrollarse profesionalmente	X	X	X	
14	Su trabajo le hace sentirse realizado como persona	X	X	X	
15	Su trabajo le ha permitido alcanzar y superar las expectativas asignadas	X	X	X	
16	Su trabajo le permite o permitirá mejorar el nivel laboral en el que se encuentra	X	X	X	
17	En la institución en que labora, su trabajo le permite la promoción interna	X	X	X	
18	Su trabajo le hace sentir que ha crecido profesionalmente	X	X	X	

Observaciones (precarar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Aptitud y nombres del juez validador: Dr Mag ...

Especialidad del validador: ...

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Jefe de la Institución

Observaciones (precarar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Aptitud y nombres del juez validador: Dr Mag ...

Especialidad del validador: ...

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Jefe de la Institución

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
DIMENSION 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
1	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas	X	X	X	
2	Siente que su trabajo es importante	X	X	X	
3	Trabaja en un grupo donde hay confianza	X	X	X	
4	Las tareas que realiza son de su agrado	X	X	X	
5	Si le dieran la oportunidad de escoger un trabajo, escogería nuevamente el que desempeña actualmente	X	X	X	
6	Siempre está dispuesto a realizar las tareas que se le asigne	X	X	X	
7	Percebe que cada día hay algo nuevo que aprender	X	X	X	
8	Siente la necesidad de aprender cosas nuevas constantemente	X	X	X	
9	Siente que el trabajo se ajusta a su capacidad y preparación	X	X	X	
DIMENSION 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
10	Mantiene una adecuada comunicación con la jefatura del servicio	X	X	X	
11	El ambiente físico en el que realiza su trabajo le brinda comodidad	X	X	X	
12	Para realizar su trabajo cuenta con todos los recursos suficientes	X	X	X	
13	Sus superiores valoran el esfuerzo por la labor que realiza	X	X	X	
14	Considera que su trabajo va contribuyendo al logro de los objetivos institucionales	X	X	X	
15	Alguna vez en su centro de trabajo ha recibido algún reconocimiento	X	X	X	
16	La remuneración que percibe es la más adecuada por el trabajo que realiza	X	X	X	
17	Percebe algún estímulo económico adicional como horas extras, retenes	X	X	X	
18	Recibe y asiste capacitaciones que le ofrece su empleador	X	X	X	
DIMENSION 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE					
19	Esta dispuesto a colaborar con el servicio ante cualquier eventualidad con la falta de personal	X	X	X	
20	Se siente a gusto trabajando en favor de los pacientes	X	X	X	
21	Realiza su labor teniendo en cuenta los objetivos del grupo, que los intereses personales.	X	X	X	
22	Se siente a gusto apoyar a su compañera(o) cuando tiene sobrecarga laboral	X	X	X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
DIMENSION 1: RELEVANCIA DE LA LABOR					
1	Siente complacencia con los resultados del trabajo que realiza	X	X	X	
2	Considera que su trabajo es tan valioso como cualquier otro	X	X	X	
3	Se considera un trabajador proactivo, es decir se anticipa a problemas o necesidades futuras.	X	X	X	
4	Se considera comprometido con su trabajo y los objetivos institucionales	X	X	X	
5	Está de acuerdo con el tipo de trabajo, actividades y tareas que realiza	X	X	X	
6	Trabaja en un puesto o cargo compatible con sus conocimientos, habilidades y destrezas	X	X	X	
DIMENSION 2: RELACIONES CON EL AMBIENTE LABORAL					
7	Percebe que sus superiores valoran su esfuerzo en el trabajo	X	X	X	
8	Siente que su jefe y otros superiores le brindan confianza	X	X	X	
9	Percebe que su jefe es imparcial en el trato a los trabajadores	X	X	X	
10	En su centro de trabajo el ambiente laboral es agradable	X	X	X	
11	En su grupo ocupacional se percibe colaboración y trabajo en equipo	X	X	X	
12	Mantiene y mejora las relaciones con el usuario externo (pacientes, familiares)	X	X	X	
DIMENSION 3: DESARROLLO PERSONAL					
13	Laborar en su institución le ha permitido desarrollarse profesionalmente	X	X	X	
14	Su trabajo le hace sentirse realizado como persona	X	X	X	
15	Su trabajo le ha permitido alcanzar y superar las expectativas asignadas	X	X	X	
16	Su trabajo le permite o permitirá mejorar el nivel laboral en el que se encuentra	X	X	X	
17	En la institución en que labora, su trabajo le permite la promoción interna	X	X	X	
18	Su trabajo le hace sentir que ha crecido profesionalmente	X	X	X	

Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad variable X: motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	22

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	2,38	1,204	16
P2	2,44	,892	16
P3	2,75	1,125	16
P4	2,31	,793	16
P5	2,31	1,078	16
P6	2,31	1,078	16
P7	2,44	1,153	16
P8	2,88	1,025	16
P9	2,88	1,025	16
P10	2,56	1,209	16
P11	2,63	1,258	16
P12	2,81	1,223	16
P13	2,56	1,263	16
P14	2,56	1,263	16
P15	3,06	1,436	16
P16	2,63	1,628	16
P17	4,25	1,125	16
P18	4,25	1,000	16
P19	3,75	1,125	16
P20	3,75	1,065	16
P21	4,19	1,047	16
P22	3,94	1,181	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	63,25	214,333	,165	,913
P2	63,19	204,963	,620	,903
P3	62,88	215,317	,151	,912
P4	63,31	209,029	,520	,905
P5	63,31	205,029	,498	,905
P6	63,31	210,229	,326	,908
P7	63,19	199,229	,646	,902
P8	62,75	204,333	,553	,904
P9	62,75	201,400	,658	,902
P10	63,06	197,129	,677	,901
P11	63,00	195,467	,697	,900
P12	62,81	196,563	,686	,900
P13	63,06	199,663	,569	,903
P14	63,06	194,596	,720	,899
P15	62,56	188,663	,782	,897
P16	63,00	191,200	,616	,903
P17	61,38	207,717	,388	,907
P18	61,38	208,250	,427	,906
P19	61,88	201,450	,591	,903
P20	61,88	205,183	,501	,905
P21	61,44	206,396	,469	,905
P22	61,69	205,029	,448	,906

Confiabilidad variable Y: Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	18


Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Q1	3,56	,964	16
Q2	2,88	1,258	16
Q3	3,44	1,590	16
Q4	3,44	1,590	16
Q5	2,75	1,183	16
Q6	2,56	,892	16
Q7	2,44	1,413	16
Q8	2,63	1,147	16
Q9	2,31	1,195	16
Q10	2,31	1,138	16
Q11	3,13	1,310	16
Q12	2,88	1,586	16
Q13	3,25	1,483	16
Q14	3,06	1,482	16
Q15	3,94	1,124	16
Q16	3,69	1,352	16
Q17	4,00	1,095	16
Q18	4,00	1,155	16

Estadísticas de total de elemento


	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Q1	52,69	152,896	,508	,860
Q2	53,38	142,117	,741	,850
Q3	52,81	140,563	,606	,854
Q4	52,81	140,829	,598	,855
Q5	53,50	158,533	,201	,870
Q6	53,69	157,429	,344	,865
Q7	53,81	162,296	,046	,879
Q8	53,63	147,317	,621	,855
Q9	53,94	152,996	,389	,864
Q10	53,94	162,862	,061	,875
Q11	53,13	144,117	,639	,854
Q12	53,38	139,317	,644	,852
Q13	53,00	139,467	,693	,850
Q14	53,19	134,696	,844	,843
Q15	52,31	150,362	,519	,859
Q16	52,56	149,329	,447	,862
Q17	52,25	154,600	,372	,864
Q18	52,25	155,267	,324	,866

Anexo 5: Aprobación del comité de ética

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN DE AUTORIA		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-017	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 13/03/2020


Yo, JANI VALENTINA INTIQUILLA MEDRANO estudiante de la escuela académica de POSGRADO de la universidad privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico titulado: "Motivación y satisfacción laboral del personal de salud de una institución de primer nivel de salud 2024." para la obtención del grado académico/título profesional de: MAESTRIA DE GESTION EN SALUD es de mi autoría y declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Autorizo a que mi trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. De encontrarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente y/o autor, me someto a las sanciones que determina los procedimientos establecidos por la UPNW.


Firma
Jani Valentina Intiquilla Medrano
DNI: 75686278


Lima, 22 de febrero de 2024



 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN DE AUTORIA		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-017	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 13/03/2020

Yo, CHUNG CHU YULIANA KATHERINE estudiante de la escuela académica de postgrado de la universidad privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico titulado: "Motivación y satisfacción laboral del personal de salud de una institución de primer nivel de salud 2024." para la obtención del grado académico/título profesional de: Maestría de gestión en salud es de mi autoría y declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Autorizo a que mi trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. De encontrarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente y/o autor, me someto a las sanciones que determina los procedimientos establecidos por la UPNW.


Firma
Chung Chu Yuliana Katherine
DNI: 72644916

Lima, 29 de enero del 2024

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA TESIS DE INVESTIGACIÓN

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)
Investigadores : Jani Intiquilla Medrano , Yuliana Chung Chu
Título de proyecto de investigación : Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud de una Institución de primer nivel de salud, 2024”

Propósito del estudio

Le extendemos una cordial invitación para formar parte de la investigación titulada “Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud de una institución de primer nivel de atención, 2024”, llevada a cabo por el equipo de la Universidad Privada Norbert Wiener. Este proyecto busca determinar la relación existente entre los niveles de motivación y el grado de satisfacción laboral del personal sanitario. Toda la información obtenida será tratada con absoluta confidencialidad y solamente se empleará en este estudio, salvo que se cuente con su autorización expresa para otro uso.

Procedimientos

- La aplicación del cuestionario tendrá una duración aproximada de 10 minutos.
- Los datos recopilados se conservarán bajo estrictas normas de anonimato y resguardo de la privacidad.

Riesgos

No se prevé ningún riesgo asociado a su participación en esta investigación.

Costos e incentivos

Su colaboración no implicará ningún gasto económico. Del mismo modo, no se ofrecerá compensación monetaria ni entrega de medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Los datos se codificarán para proteger su identidad. En caso de publicar resultados de este estudio, no se incluirá ninguna información que permita identificarle. Los registros estarán disponibles únicamente para el equipo investigador.

Derecho a retirarse o abstenerse

En cualquier momento podrá abandonar el estudio o negarse a responder cualquiera de las secciones del cuestionario sin consecuencia alguna. Si experimenta incomodidad o desea aclarar dudas, no dude en consultarlo con los investigadores (Chung Yuliana, Intiquilla Jani) o con la presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes (tel. +51 924 569 790; correo: comite.etica@uwiener.edu.pe).

Consentimiento informado

He leído la información anterior, comprendo los objetivos y los posibles escenarios de mi participación. Participo voluntariamente y sé que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. He recibido una copia de este consentimiento.

_____ *(Firma)* _____

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: *(dd/mm/aaaa)*

_____ *(Firma)* _____

Nombre **investigador:**

DNI:

Fecha: *(dd/mm/aaaa)*

Nota aclaratoria

La rúbrica de un testigo o representante legal solo será requerida en aquellos casos en que el participante no pueda firmar ni estampar su huella por discapacidad o carezca de habilidades para leer y escribir.

Anexo 7 : Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRÉS"
"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"



*Centro Materno Infantil
"San José de Manzanares"*

Manzanares, 29 noviembre del 2024

OFICIO N° 0264-2024-GRL-GRDS-DIRESA-HHHO/OAA/MCRHUAL/CSM

SEÑOR
Mag. Eduardo Falcon Puicon
Jefe de Grados y Titulos
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

ASUNTO: AUTORIZACION

Me es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez hacer llegar la respuesta de acuerdo a la Carta N°109-2024-GYT-UPNW-CP; donde se da el **VISTO BUENO** para la aplicación de estudio de campo a la(s) CHUNG CHU YULIANA KATHERINE y INTIQUILLA MEDRANO JANI VALENTINA.

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
REGIONAL NORBERT WIENER
JORGE C. NUÑEZ ACEVEDO
C.M.P. 26131 - 01 - 1991

C.C.: JONAVGarcin s.n.
Archivo

Email: ulsis_csm@hotmail.com
Calle Sucre s/n - Manzanares I Etapa. Teléfono: 279-1958

ANEXO 8 :DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO DE ÉTICA



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO ÉTICO

Yo, **Chung Chu Yuliana** código de matrícula N.º 2022900888 identificado con DNI 77022142. Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el proyecto de tesis "**Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud de una institución de primer nivel de salud, 2024**" asesorado por el docente: **Mg. Tania Lij. Marín de Salazar** con DNI: 08179761, con CODIGO DE ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7439-1495>.

1. Integridad en las actividades de investigación científica y gestión.
2. Honestidad intelectual en todos los aspectos de la investigación científica. Verificable con el reporte **Turnitin**.
3. Objetividad e imparcialidad en las relaciones laborales y profesionales.
4. Veracidad, justicia y responsabilidad en la ejecución y difusión de los resultados de la investigación científica.
5. Transparencia, actuando sin conflicto de interés, declarando y manejando el conflicto, sea este económico o de otra índole. Esta declaración jurada está sujeta a control posterior y se somete a las sanciones señaladas en el Código de Ética para la Investigación de la universidad para el autor y su asesor de tesis, generando el repudio de la investigación.

Lima, 1 de agosto de 2025

.....
Firma

Egresado: **Chung Chu Yuliana**

DNI: 77022142

.....
Firma Asesor: **Tania Lij. Marín de Salazar**

DNI: 08179761

DECLARACIÓN JURADA DE CUMPLIMIENTO ÉTICO

Yo, Intiquilla Medrano Jani Valentina código de matrícula N.º __2022900910|identificado con DNI 75686278. Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el proyecto de tesis "Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud de una institución de primer nivel de salud, 2024" asesorado por el docente: Mg. Tania Lip Marín de Salazar con DNI08179761 con CODIGO DE ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7439-1495>. cumplen con:

1. Integridad en las actividades de investigación científica y gestión.
2. Honestidad intelectual en todos los aspectos de la investigación científica. Verificable con el reporte Turnitin.
3. Objetividad e imparcialidad en las relaciones laborales y profesionales.
4. Veracidad, justicia y responsabilidad en la ejecución y difusión de los resultados de la investigación científica.
5. Transparencia, actuando sin conflicto de interés, declarando y manejando el conflicto, sea este económico o de otra índole. Esta declaración jurada está sujeta a control posterior y se somete a las sanciones señaladas en el Código de Ética para la Investigación de la universidad para el autor y su asesor de tesis, generando el repudio de la investigación.

Lima, 1 de agosto de 2025



.....
Firma

Egresado: Intiquilla Medrano Jani Valentina

DNI: 75686278



.....
Firma Asesor: Tania Lip Marín de Salazar _

DNI: 08179761




26% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 23%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 23%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 23% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 23% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	6%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-07	2%
4	Internet	repositorio.unac.edu.pe	1%
5	Internet	hdl.handle.net	1%
6	Internet	scielo.sld.cu	<1%
7	Internet	www.medwave.cl	<1%
8	Internet	1library.co	<1%
9	Trabajos entregados	Higher Education Commission Pakistan on 2025-07-22	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-08-07	<1%
11	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%