

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD



MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD DE PRIMER NIVEL
DE ATENCIÓN A DOS AÑOS DE LA PANDEMIA POR COVID 19,
EN LA REGIÓN CALLAO, 2022.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GERENCIA EN SALUD

AUTORES: KARIN NORCA ALANYA JURADO
MARIELA SILVA DIAZ

ASESOR: DRA. HAYDEE ROMAN SERNA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS EN LA SALUD

Callao, 2023
PERÚ

Document Information

Analyzed document	TESIS MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE ATENCIONdocx (D149190844)
Submitted	2022-11-09 23:43:00
Submitted by	
Submitter email	alanyajkn@gmail.com
Similarity	16%
Analysis address	fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / Grupo 11_ Orfelinda Alan y Patricia Huamán.docx Document Grupo 11_ Orfelinda Alan y Patricia Huamán.docx (D116912832) Submitted by: fcs.posgrado@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com	 17
SA	Universidad Nacional del Callao / Tesis%20de%20Maestría%20Ana_Muñante_08_01_19.pdf Document Tesis%20de%20Maestría%20Ana_Muñante_08_01_19.pdf (D47717868) Submitted by: noezut-unac@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 1
SA	Castillo Tafur María Cecilia - TITULO DE ESPECIALISTA.docx Document Castillo Tafur María Cecilia - TITULO DE ESPECIALISTA.docx (D119786875)	 8
W	URL: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5628/TESIS%20MAESTRO-%20AVIA%20PO... Fetched: 2022-11-09 23:43:00	 24
SA	TESIS FINAL - ERIKA Y CONTHIA.docx Document TESIS FINAL - ERIKA Y CONTHIA.docx (D109295514)	 14
SA	8_Marquez_TT2_8403_EF.docx Document 8_Marquez_TT2_8403_EF.docx (D141901423)	 10
SA	Universidad Nacional del Callao / Elena Soel Encalada - Jessica Avia Polo.docx Document Elena Soel Encalada - Jessica Avia Polo.docx (D83616142) Submitted by: elenasse1@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com	 3
SA	Universidad Nacional del Callao / 1.10 TESIS-CESPEDES- Calidad de Vida y Desempeño Laboral 22-10-2021.docx Document 1.10 TESIS-CESPEDES- Calidad de Vida y Desempeño Laboral 22-10-2021.docx (D118299823) Submitted by: laytseca@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.orkund.com	 11

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS DE LA SALUD

TITULO: MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD DE PRIMER NIVEL DE ATENCION A DOS AÑOS DE LA PANDEMIA POR COVID 19, EN LA REGIÓN CALLAO, 2022.

AUTORES: KARIN ALANYA JURADO

MARIELA SILVA DIAZ

ASESOR: DRA. HAYDEE ROMAN SERNA

LUGAR DE EJECUCIÓN:

CENTRO DE SALUD ACAPULCO

ORCID / DNI

0009-0000-3908-3278 / DNI 43448517

0009-0006-1015-534x DNI 33430654

TIPO/ ENFOQUE/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

CUALITATIVA

UNIDAD DE ANÁLISIS

TEMA OCDE

CIENCIAS DE LA SALUD

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA PRESIDENTE
- DRA. ANA MARIA YAMUNAQUE MORALES SECRETARIA
- DR. CESAR MIGUEL GUEVARA LLACZA MIEMBRO
- MG. JOSE LUIS SALAZAR HUAROTE MIEMBRO

ASESOR: DRA HAYDE ROMAN

N.º de Libro: 02

N.º de Folio: 48

N.º de Acta: 013

Fecha de Aprobación de la tesis: 08 de febrero del 2023.

DEDICATORIA

A mis hijas, mi fuente de inspiración, motor de mi vida para seguir adelante en cada meta trazada.

Al Dr. Bravo, maestro y amigo de años, por sus enseñanzas, apoyo incondicional y la contención emocional en los momentos que sentía desfallecer.

A Karin, amiga y compañera de estudios, por la paciencia, por su confianza y por todo el aguante desde el inicio de la maestría, por ser mi persona vitamina.

Mariela Silva Diaz.

A mi madre, por ser mi principal fuente de motivación para seguir creciendo en mis propósitos, a mi padre que desde cielo cuida y guía cada uno de mis pasos.

A Isaac, por su apoyo moral e incondicional que fueron una fortaleza para continuar este proyecto.

A Mariela, mi gran amiga y compañera de estudios, por su constancia y compromiso en el logro de este proyecto.

Karin Alanya Jurado.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional del Callao, institución que nos brindó la oportunidad de permitírnos concluir con unas de nuestras aspiraciones en el desarrollo profesional.

Al Dr. Jesús Quijano Huamán, jefe del Centro de Salud Acapulco y a todos los trabajadores que amablemente colaboración con la investigación.

Nuestra eterna gratitud al Dr. Francisco Bravo Alva, por sus enseñanzas, sus concejos, su tiempo y contagiarnos de su entusiasmo en este proyecto.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	0
INTRODUCCION	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1 Descripción de la realidad problemática	3
1.2 Formulación del Problema	8
1.3 Objetivos de la Investigación	9
1.4 Delimitantes de la investigación	10
II. MARCO TEÓRICO	12
2.1 Antecedentes:	12
2.2 Bases teóricas:	21
2.3 Base conceptual	26
2.3 Definición de términos básicos:	33
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	35
3.1 Hipótesis general	35
3.2 Definición conceptual de las variables	36
3.3 Operacionalización de las variables	37
IV. DISEÑO METODOLOGICO	39
4.1 Diseño Metodológico	39
4.2 Método de investigación	39
4.3 Población y Muestra	39
4.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de información	40
Técnica	40
4.5 Análisis y procesamiento de datos.	42
V. RESULTADOS	43

5.1	Resultados descriptivos	43
5.2	Resultados inferenciales	60
VI.	DISCUSION DE RESULTADOS	67
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	67
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	71
6.3	Responsabilidad ética	73
VI.	CONCLUSIONES	75
VII.	RECOMENDACIONES	76
VIII.	REFERENCINAS BIBLIOGRAFICAS	77
	ANEXOS	85
	Matriz de consistencia	86
	Cuestionario de Motivación R- MAWS	87
	Cuestionario de Satisfacción Laboral – Font Roja	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Motivación	43
Tabla 2 Desmotivación	44
Tabla 3 Regulación Externa Social	45
Tabla 4 Regulación Externa Material	46
Tabla 5 Regulación Introyectada	47
Tabla 6 Regulación Identificada	48
Tabla 7 Motivación Intrínseca	49
Tabla 8 Satisfacción Laboral	50
Tabla 9 Satisfacción por el trabajo	51
Tabla 10 Tensión Relacionada con el Trabajo	52
Tabla 11 Competencia Profesional	53
Tabla 12 Presión en el trabajo	54
Tabla 13 Promoción Profesional	55
Tabla 14 Relación Interpersonal con sus Superiores	56
Tabla 15 Relación Interpersonal con los Compañeros	57
Tabla 16 Características extrínsecas de estatus	58
Tabla 17 Monotonía laboral	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1 Motivación	43
Ilustración 2 Desmotivación	44
Ilustración 3 Regulación Externa Social	45
Ilustración 4 Regulación Externa Material	46
Ilustración 5 Regulación Introyectada	47
Ilustración 6 Regulación Identificada	48
Ilustración 7 Motivación Intrínseca	49
Ilustración 8 Satisfacción Laboral	50
Ilustración 9 Satisfacción Laboral	51
Ilustración 10 Tensión Relacionada con el Trabajo	52
Ilustración 11 Competencia Profesional	53
Ilustración 12 Presión en el Trabajo	54
Ilustración 13 Promoción Profesional	55
Ilustración 14 Relación Interpersonal con sus Superiores	56
Ilustración 15 Relación interpersonal con los compañeros	57
Ilustración 16 Características extrínsecas de estatus	58
Ilustración 17 Monotonía laboral	59

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de un centro de salud del primer nivel de atención después de dos años de pandemia en la región Callao en el año 2022, para lo cual se empleó como metodología un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, aplicada, correlacional y prospectivo que tuvo como muestra a 60 trabajadores que laboran en el centro de salud Acapulco, entre asistenciales y administrativos; se captó a los participantes enviando un consentimiento y luego se les envió una ficha virtual mediante un link con el contenido de las encuestas con una escala de motivación (19 ítems) y una escala de satisfacción (24 ítems), con una duración de respuesta de 10 minutos, previo consentimiento informado. Se halló que existe relación significativa ($Rho = -0.520$) entre la motivación en su dimensión desmotivación y la satisfacción laboral. Así mismo existe relación significativa ($Rho = -0.477$) entre la motivación en su dimensión regulación externa social y la satisfacción laboral. También existe relación significativa entre la Motivación en su dimensión regulación externa material y la satisfacción laboral ($Rho = 0.621$). encontramos también relación significativa ($Rho = 0.438$) entre la motivación en su dimensión regulación introyectada y la satisfacción laboral. Se observa que existe una relación significativa (-0.540) entre la motivación en su dimensión regulación identificada y la satisfacción laboral. Así mismo existe relación significativa (0.264) entre la motivación en su dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral por último concluimos que entre la variable motivación y satisfacción laboral existe una relación positiva demostrada con el coeficiente Rho Spearman de 0.438; con una significancia real encontrada menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco del primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Palabras clave: motivación, satisfacción laboral, trabajadores de la salud.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between motivation and job satisfaction of workers in a health center of the first level of care after two years of pandemic in the Callao region in the year 2022, for which it was used As a methodology, a quantitative approach, non-experimental, applied, correlational and prospective design that had as a sample 60 workers who work in the Acapulco health center, between assistance and administrative; Participants were recruited by sending consent and then a virtual file was sent to them through a link with the content of the surveys with a motivation scale (19 items) and a satisfaction scale (24 items), with a response duration of 10 minutes, prior informed consent. It was found that there is a significant relationship ($Rho = -0.520$) between motivation in its demotivation dimension and job satisfaction. Likewise, there is a significant relationship ($Rho = -0.477$) between motivation in its external social regulation dimension and job satisfaction. There is also a significant relationship between Motivation in its material external regulation dimension and job satisfaction ($Rho = 0.621$). We also found a significant relationship ($Rho = 0.438$) between motivation in its introjected regulation dimension and job satisfaction. It is observed that there is a significant relationship (-0.540) between motivation in its identified regulation dimension and job satisfaction. Likewise, there is a significant relationship (0.264) between motivation in its intrinsic motivation dimension and job satisfaction. Finally, we conclude that between the variable motivation and job satisfaction there is a positive relationship demonstrated with the Rho Spearman coefficient of 0.438 ; with a real significance found less than the theoretical significance proposed ($0.000 < 0.05$), therefore there is a significant relationship between motivation and job satisfaction of workers of the Acapulco Health Center of the first level two years after the pandemic in the Region Callao, 2022.

Keywords: motivation, job satisfaction, health workers.

INTRODUCCION

Cuando se inicia la pandemia por COVID-19 en nuestro país se puso en evidencia las grandes carencias existentes en el sector salud como la falta de recursos humanos, la infraestructura inapropiada y la carencia de equipos de protección personal lo, cual se tradujo en una seria limitación para atender la creciente cifra de contagiados por la COVID-19.

Los recursos humanos para la salud representan uno de los principales pilares de sistemas de salud y se ha demostrado que han sido recursos fundamentales para responder a la pandemia por COVID-19.

La pandemia, además de poner en evidencia un déficit en la disponibilidad de los recursos humanos, nos ha permitido establecer la necesidad urgente de impulsar medidas para proteger al personal de salud y fomentar un trabajo digno y decente. En la Región Callao, se implementaron puntos de atención de casos COVID, uno de los centros fue el Centro de salud Acapulco, que tuvo la tarea de reorganizarse para poder brindar atención a los casos presentados por la pandemia. El personal asistencial asumió la difícil tarea de desarrollar acciones para combatir esta situación de pandemia, siendo la motivación un factor crucial para el desempeño laboral, no es lo mismo tener motivación en el trabajo en tiempos donde no hay pandemia a la motivación en épocas de pandemia por la grave situación que se vivía en esos momentos como el riesgo de contagio, la muerte de muchos trabajadores de la salud, las noticias alarmantes, el riesgo de contagiar a los familiares. Todos vivían en un ambiente de tensión y frustraciones no sabiendo cual era el final de la situación que se vivía y a pesar de eso se tenía que continuar con su desempeño laboral.

En la actualidad los niveles de tensión han disminuido, el proceso de vacunación está avanzando. Estamos cercanos a culminar la tercera ola, se mantiene la esperanza de que, con esta ola, se esté finalizando la pandemia sin embargo queda la opción de estar siempre preparados.

La investigación sigue la siguiente estructura; en el capítulo I se realizó el planteamiento y formulación del problema y los objetivos del trabajo de

investigación. En el capítulo II están los antecedentes, las bases teóricas y el glosario de términos técnicos. En el capítulo III se desarrollaron las hipótesis y la matriz de operacionalización de variables. En el capítulo IV se desarrolló el diseño de investigación, se determinó el Tipo y diseño de investigación, Población y Muestra, Técnicas e instrumentos para la recolección de información, Análisis y procesamiento de datos, en el capítulo V, se muestran los resultados, en el capítulo VI la Discusión de los resultados, y finalmente las conclusiones y resultados.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La pandemia de COVID-19 ha generado serios problemas en la vida de las personas, cambios en los diferentes sistemas productivos uno de los impactos mayores ha sido en los sistemas de salud. La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomiendan la implementación de programas más sólidos de salud y seguridad ocupacional para los trabajadores de la salud, ya que la pandemia de COVID-19 continúa ejerciendo una gran presión sobre ellos (1). Además, se considera necesario establecer una vigilancia médica de los trabajadores de la salud, basada en los riesgos para la salud ocupacional asociados con sus trabajos, evaluación periódica de la salud física y mental, el proceso de adaptación con el regreso al trabajo después de una ausencia prolongada por la situación de la pandemia y el término del trabajo no presencia (2).

Una de las consecuencias de la pandemia es el aumento del desempleo, otra consecuencia es el aumento de la exclusión social de los desempleados lo cual conduce a un aumento de los trastornos psicológicos de las personas (3). El sector público no puede satisfacer de manera efectiva y con calidad las necesidades de salud de los ciudadanos en particular su salud mental. En estas condiciones como el incremento de la demanda y la oferta reducida, los profesionales de la salud no se sienten satisfechos de la labor que cumplen (4). Todo esto influye en la motivación y el grado de satisfacción laboral en los trabajadores de salud en esta etapa postpandemia. Los estudios realizados en las organizaciones que prestan servicios la motivación laboral es uno de los componentes de la prestación y está muy vinculada a la calidad del servicio, al mejorar el desempeño de los trabajadores y dirigirlos hacia metas personales y de cooperación (5).

Los trabajadores altamente motivados son el componente clave del desempeño exitoso de los sistemas de salud. Hay dos tipos principales de motivación, es decir, la motivación intrínseca (MI) y la motivación extrínseca (EM). La motivación

intrínseca se refiere a hacer algo porque es interesante o agradable; la motivación extrínseca se refiere a hacer algo porque conduce a un resultado favorable, ambos tipos de motivación tienen el potencial de mejorar el desempeño de una persona (6).

En los últimos años, el interés por motivar a los trabajadores de la salud ha sido particularmente fuerte, ya que parece ser crucial para la calidad y eficacia de los servicios prestados (7). Motivar a los trabajadores de la salud es un proceso necesario e importante ya que asegura su compromiso tanto con su organización como con el trabajo que realizan. Como resultado, la calidad del trabajo del personal sanitario y administrativo está aumentando. Por lo tanto, se espera que los pacientes obtengan satisfacción no solo de los servicios que reciben, sino también de las relaciones que desarrollan con los médicos, enfermeras y el personal administrativo de las unidades de salud (8).

Investigar la motivación laboral específica en el personal de salud es importante porque se vincula estrechamente con el esfuerzo que realizan para mejorar la calidad de la atención y la seguridad del cliente.

Los trabajadores de la salud que no están motivados por las administraciones de las unidades de salud en las que están empleados tienen muchas probabilidades de prestar servicios de salud inseguros (9).

También las categorías individuales de trabajadores de la salud pueden estar motivadas de diferentes maneras y grados debido a sus diferentes necesidades y requisitos. Se considera por lo general, que las recompensas financieras no son un incentivo para que los médicos mejoren su desempeño. Esto es contrario a lo que sucede en muchas industrias diferentes y también con otras categorías de trabajadores de la salud. En cambio, los médicos parecen estar motivados cuando alcanzan sus objetivos y son reconocidos tanto por la dirección del hospital como por sus colegas (10).

En un estudio realizado se planteó identificar si existen diferencias entre los incentivos que motivan a los empleados del sector de la salud privada y los del sector de la salud pública. Los resultados de la encuesta mostraron que no todos

los empleados están motivados por las recompensas materiales, ya que son muy bajas y los empleados del sector privado están motivados positivamente por la existencia de condiciones de seguridad. Además, tanto en el sector público como en el privado, los trabajadores de la salud parecen estar motivados positivamente por las relaciones entre pares y el apoyo que se desarrolla entre ellos. En cambio, los empleados tanto del sector público como del privado no parecen estar satisfechos con la forma en que los evalúan sus superiores, lo que no ayuda a motivarlos. Los resultados van en la misma dirección en cuanto a los incentivos de desarrollo proporcionados a los sectores de salud pública y privada, que son muy limitados y no pueden motivar a los trabajadores de la salud a aumentar su desempeño (11).

Varias motivaciones pueden conducir a la promoción de los trabajadores de la salud, que pueden ser internas o externas. Característicamente, argumentan que su fe, valores y autoeficacia son factores internos que los influyen o motivan; las ganancias económicas y las condiciones de trabajo son motivaciones externas que pueden afectar su desempeño (12). Por otro lado, el salario, las relaciones entre los compañeros, así como la naturaleza del trabajo, son los factores determinantes de su motivación (13).

En el 2015 se investigó sobre los incentivos que las administraciones de las unidades de salud pueden brindar a los empleados para aumentar su efectividad. Descubrieron que estar motivado por factores tanto internos como externos influye en la eficacia de los trabajadores. Más concretamente, la autoeficacia y la autoestima de los empleados son dos de las principales motivaciones internas que motivan a los trabajadores sanitarios (14). Además, unos investigadores concluyeron que los principales factores que pueden motivar a los empleados en el campo de la salud son la seguridad del ambiente de trabajo, el reconocimiento y recompensa de su trabajo, la provisión de incentivos y la posibilidad de su desarrollo dentro del trabajo (15).

Dentro de los incentivos que puede ofrecer la dirección de la unidad de salud para que los trabajadores de la salud puedan estar motivados y aumentar su eficacia,

son la participación en el proceso de toma de decisiones, la participación en programas educativos, la existencia de condiciones de seguridad en el ambiente de trabajo, las buenas relaciones entre compañeros, así como el trato justo por parte de sus superiores. Sin embargo, los incentivos más importantes parecen ser las recompensas financieras proporcionadas a los trabajadores de la salud por parte de la administración de los establecimientos de salud (16).

Desafortunadamente, en el sector de la salud, existe una baja satisfacción laboral causada por los bajos ingresos, las malas condiciones laborales y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional dentro de las organizaciones de atención médica (17). Un estudio reciente reportó que el 75,3% de los trabajadores de la salud estaban insatisfechos con su ambiente de trabajo, salario, promoción y beneficios, mientras que las relaciones con los líderes y compañeros de trabajo fueron factores de satisfacción (18). En un estudio anterior, el salario, la promoción, la capacitación y el desarrollo, las relaciones con los supervisores, las malas condiciones laborales y las políticas organizacionales fueron los principales factores de insatisfacción laboral entre los trabajadores de la salud (19). La falta de desarrollo profesional y oportunidades de capacitación reportadas por el 90% de los profesionales de laboratorio médico como el factor más importante que afecta su satisfacción laboral. Por otro lado, las relaciones con líderes y compañeros contribuyeron más a la satisfacción, mientras que el salario fue un factor de insatisfacción (20).

Sin embargo, el sistema de salud está muy arraigado con serios desafíos como salarios bajos, baja motivación del personal, distribución desigual de la fuerza laboral de salud, supervisión deficiente, desempeño deficiente del personal y altas tasas de ausentismo, migración, altas tasas de rotación y bajos niveles de satisfacción laboral (21).

Según estudios de la Universidad de Warwick y del Wall Street Journal con Opener Institute for People, cuando un empleado está satisfecho con su puesto de trabajo es un 12% más productivo y un 31% más eficiente (22). Según algunas

investigaciones un colaborador motivado y entendido en su ámbito laboral puede lograr a ser 80% más productivo.

La satisfacción laboral se describe como clave para promover sentimientos de realización a través de promociones, reconocimientos, salarios y el logro de metas (23). Específicamente, con respecto a los trabajadores de la salud, se sabe que la satisfacción laboral influye en la motivación, el desempeño del personal y la retención, lo que a su vez afecta la implementación exitosa de la reforma del sistema de salud (24).

Se ha informado que varios factores aumentan la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud, como es el reconocimiento a su trabajo y el aprecio que reciben por parte de sus compañeros, directivos y pacientes. Cuando se reconoce el trabajo de los empleados, estos tienen mayores niveles de satisfacción laboral. Más allá del reconocimiento de su trabajo, los empleados están muy satisfechos con su trabajo cuando hay oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la unidad de salud. Existe la necesidad de que estas condiciones estén presentes en las unidades de salud para aumentar la satisfacción laboral de su personal (25).

Otros factores importantes que aumentan la satisfacción laboral de los empleados incluyen la asignación de responsabilidades importantes para ellos y permitirles participar en el proceso de toma de decisiones. Esto les hará sentir que es importante llevar a cabo decisiones y acciones importantes dentro de la unidad, aumentando así su satisfacción laboral. A partir de lo anterior, la gerencia y el liderazgo en cada unidad de salud deben tomar en cuenta los factores que pueden incrementar la satisfacción laboral de sus empleados. De esta forma, podrán aumentar su eficiencia y productividad y hacer que la unidad de salud funcione mucho más eficiente y exitosamente, aumentando la satisfacción de los usuarios de los servicios de salud.

Considerando que la motivación y satisfacción laboral son temas muy importantes se evidencia que no existe información sólida relevante para el área de salud en el

primer nivel de atención en la actualidad. El Centro de salud Acapulco no es ajeno ya que al igual que muchos centros de salud, durante la pandemia por COVID 19, tuvo que enfrentar las diferentes circunstancias provocadas por la pandemia, donde los trabajadores se tuvieron que adaptar a las nuevas necesidades que generaba esta pandemia y donde se hizo notorio las falencias en cuanto a materiales, medicamentos, insumos para la atención de las diferentes necesidades de la salud de los pacientes, como también mucho de los trabajadores tuvieron que hacer trabajo remoto por presentar diferentes condiciones de morbilidad, dejando al inicio de la pandemia con pocos trabajadores, los mismos que tuvieron la difícil tarea de enfrentar esta pandemia que trajo consigo muertes, no solo de familiares, también algunos trabajadores se contagiaron y perdieron la vida, en algunos casos solos, en otros llegando a contagiar a sus familiares. Situaciones diversas, difíciles, crueles, ante la letalidad de este virus, por lo que se enaltece el trabajo de estos servidores, ya que pese a estos difíciles momentos estuvieron al servicio de la salud, exponiendo sus vidas y la de sus familiares, en ese sentido la motivación y la satisfacción laboral se hacen presente en los trabajadores independiente a las circunstancias. Por lo que, se formula la siguiente interrogante.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Existe relación significativa entre motivación y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación significativa entre la dimensión desmotivación y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022?

¿Cuál es la relación significativa entre la dimensión regulación externa social y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de

primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022?

¿Cuál es la relación significativa entre la dimensión Regulación externa material y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022?

¿Cuál es la relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022?

¿Cuál es la relación significativa entre la dimensión regulación identificada y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022?

¿Cuál es la relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar si existe relación signitiva entre la motivación y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Establecer si existe relación significativa entre la dimensión desmotivación y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022.
- Describir si existe relación significativa entre la dimensión regulación externa social y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de

salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022.

- Establecer si existe relación significativa entre la dimensión regulación externa material y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022.
- Describir si existe relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022.
- Identificar si existe relación significativa entre dimensión la regulación identificada y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022.
- Establecer la relación significativa que existe entre dimensión la motivación intrínseca y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región Callao, 2022.

1.4 Delimitantes de la investigación

Delimitante teórico

El Centro de Salud de primer nivel de atención Acapulco, no contaba con material bibliográfico relacionado al tema de investigación, lo que limitó el trabajo y tuvimos que buscar información.

Delimitante temporal

El trabajo de investigación de acuerdo con la naturaleza del problema, objeto de estudio, la recolección de datos fue realizada en un solo momento, es decir fue un estudio transversal; siendo accesible para las investigadoras.

Delimitante espacial

La investigación se realizó en un Centro de Salud de primer nivel de atención Acapulco, de la Región Callao, siendo accesible para la Investigación, previa autorización.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes:

A nivel Internacional

Urgilez, T. (2021), realizo un trabajo de investigación donde el objetivo general su fue analizar la relación de la satisfacción laboral con la evaluación del desempeño de los trabajadores del Centro de Salud B de La Troncal, en Guayaquil en Ecuador. Se empleó un enfoque de métodos cuantitativo, además de tener un alcance descriptivo para la exposición de la problemática, contexto y hallazgos, y correlacional para el análisis de influencia entre las variables de estudio. Los análisis estadísticos de correlación obtenidos, es decir los coeficientes Tau B de Kendall (0,976), Rho de Spearman (0,991) y especialmente el coeficiente de correlación de Pearson (0,96178801), todos demostraron valores por encima de 0,9, es decir una correlación muy fuerte. Se concluye que confirma la hipótesis planteada que satisfacción laboral incide positivamente en el desempeño de los colaboradores del Centro de Salud B de la Troncal. (26)

Ludeña, E. (2019), el presente estudio examinó el impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de trabajo de los empleados del Centro de Salud B IESS de Céllica, en la ciudad Guayaquil, Ecuador. Con el objetivo de investigar la relación entre satisfacción y desempeño laborales de los empleados. Donde la metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, descriptiva, de tipo correlacional. Donde los resultados de los análisis de correlación realizados mostraron que hay una correlación de 0,576 entre la Satisfacción y el Desempeño Laboral con una significación bilateral de valor 0,000. Se trata de una correlación lineal positiva moderada. El estudio concluye que la satisfacción laboral tiene un impacto en el desempeño de los empleados del Centro de Salud IESS de Céllica. (27).

Gutiérrez, G. (2018), en su proyecto de investigación realizado con el objetivo analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral del

personal de enfermería del Hospital Juan Tanca Marengo, Guayaquil, Ecuador, donde la metodología realizada tuvo enfoque cuantitativo cuyo método fue descriptivo, analítico y de campo, de corte transversal. Los resultados de la investigación presentaron que los factores que influyen en la satisfacción laboral son los siguientes: La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo (bastante insatisfecho con el 33%). Condiciones físicas del trabajo (algo insatisfecho con el 25%). El horario de su jornada laboral (algo insatisfecho con el 30%). El ritmo de trabajo al que está sometido (algo insatisfecho con el 21%). El número de horas extraordinarias que realiza (algo insatisfecho con el 29%). El sistema de turnos de trabajo al que se ve sometido su puesto (algo insatisfecho con el 32%). Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa (algo insatisfecho con el 29%). La toxicidad de su puesto, el riesgo de contraer infecciones o enfermedades profesionales (algo insatisfecho con el 34%). Donde se concluyó que hay varios factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería.(28).

Zaldúa, A. (2018), en su trabajo de investigación realizado con el objetivo de analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes en Guayaquil, Ecuador. Donde se aplicó la metodología cuantitativa, descriptivos, correlacionales y explicativos; con un diseño no experimental y de corte trasversal. Obteniendo los siguientes resultados: La satisfacción laboral general fue del 43% del total de encuestados, y al hacer el análisis de sus factores determinantes se encontró una satisfacción intrínseca de 41,7%, y una satisfacción extrínseca de 36,7%; los factores que produjeron mayor insatisfacción fueron: relaciones interpersonales, seguido por la remuneración y las políticas de trabajo. Y se concluye la satisfacción laboral contiene factores que influyen en la actitud del trabajador de forma positiva o negativa, dependiendo la naturaleza del factor influyente, en el presente

caso se demostró contar con niveles insuficientes de satisfacción laboral en un enfoque general, y dentro del análisis individual de sus factores se determinó la categoría extrínseca como la mayor generadora de insatisfacción dentro de los trabajadores estudiados. (29)

López, E.(2017) desarrollo un trabajo de investigación con el objetivo de estudiar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los funcionarios adscritos al área de Auditoría de las Contralorías Municipales del Estado Carabobo, Venezuela, donde se utilizó la metodología correlacional, con nivel descriptivo y diseño no experimental transversal, donde reflejaron resultados que condujeron a establecer un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.755$ y una significación estadística ($p=0.01$), para una relación positiva considerable entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Dichos hallazgos, condujeron a concluir que de la cantidad y calidad de satisfactores que encuentren los trabajadores en los órganos de control fiscal donde prestan sus servicios, depende su grado de compromiso organizacional, marcando por tanto la diferencia entre una institución municipal y un gran organismo del Estado venezolano. (30)

A nivel nacional.

Vila, M. (2021) en el estudio realizado que tuvo como principal objetivo: Determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac, Lima, durante la pandemia. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, transversal. En los resultados del estudio se encontró un nivel de satisfacción laboral alto (93.5%). Respecto a las dimensiones de nivel alto encontramos a satisfacción por el trabajo (90.3) Competencia profesional (67.7), Presión de trabajo (59.1), Relaciones interpersonales con los jefes (83.9), Relaciones interpersonales con los compañeros (88.2). Por otro lado,

con relación a los factores de motivación, este representa un nivel alto (87.1). Respecto a los factores intrínsecos (55.9%) y extrínsecos (88.2%) también fue alto. Por tanto, se llegó a la conclusión que existe una relación muy significativa entre satisfacción laboral y factores de motivación, así mismo el nivel para ambas variables fue alto. (31)

Avia J. y Soel E. (2019), en su trabajo de investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de emergencias pediátricas de Lima en el año 2019, se empleó como metodología un estudio de enfoque cuantitativo, transversal y diseño no experimental, que tuvo como muestra a 91 profesionales de enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas. Se halló que existe relación directa ($\rho=0.755$), fuerte significativa ($p=0.000$) entre la motivación en su dimensión variedad de tarea y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Asimismo, existe relación directa ($\rho=0.719$), fuerte y significativa ($p=0.000$) entre la motivación en su dimensión identificación de tarea y la satisfacción laboral. También, existe relación directa ($\rho=0.760$), fuerte y significativa ($p=0.000$) entre la motivación en su dimensión retroalimentación de tarea y satisfacción laboral. Se concluye que existe relación directa ($\rho=0.912$), fuerte y significativa ($p=0.000$) entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de emergencias pediátricas de Lima en el año 2019.(32)

Halanocca, S., Palomino A, y Rupay, K. (2019) en su trabajo desarrollado el objetivo fue establecer la relación entre la satisfacción laboral, motivación y la productividad del personal médico, licenciadas en enfermería y técnicos de enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja, y determinar qué dimensión de motivación y factor de satisfacción laboral. El diseño de la investigación es no experimental, de tipo correlacional, de corte transversal, donde se

obtuvieron los siguientes resultados: la motivación por tipo de contrato ;personal nombrado 82.54%, personal tercero: 98.24%,CAS 70.32%, la satisfacción laboral en el personal nombrado y tercero se encuentran en un nivel de parcial insatisfacción, 46.03% y 57.26% , personal CAS 61.06%, la motivación por grupo ocupacional, el personal médico el que tiene un mayor porcentaje: 91.62%, seguido del personal de enfermería: 86.03% y el porcentaje más bajo corresponde al personal técnico: 55.87% ,la satisfacción laboral por grupo ocupacional el personal médico y de enfermería se encuentran en un nivel de parcial insatisfacción 74.30% y 42.46% , personal técnico 100% ,la dimensión más afectada es la dimensión de logro, seguida por la necesidad de poder. A nivel satisfacción el factor más afectado es el factor beneficios laborales y remunerativos 88.08% seguido del factor relaciones sociales 85.1%. La correlación entre la motivación y productividad es de 16 % lo cual significa que existe una relación de forma débil. La correlación entre la satisfacción laboral y productividad es de 47% lo que nos indica que a relación es fuerte. En los tres grupos ocupacionales (médicos, enfermeras, técnicos) tanto la eficacia 97.66 % como la eficiencia 95.26% tienen una estrecha relación con la productividad, siendo la eficacia ligeramente más alta se concluye que en la motivación, se encuentra un nivel de regular; siendo la dimensión más afectada la de logro. En cuanto a la satisfacción laboral, encontramos un nivel de parcial insatisfacción; siendo el factor más afectado el de beneficios laborales y remunerativos. (33)

Flores, A. (2019) La investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de salud en la Micro Red Santa Adriana, Juliaca, en la ciudad de Puno, se utilizó la metodología de tipo aplicada, descriptiva correlacional y diseño no experimental transversal. Los resultados indicaron un clima organizacional en 65.9% malo y una satisfacción laboral en nivel regular en 53.5%. De acuerdo con el test de

correlación de Spearman, existe correlación significativa directa entre ambas variables, pero de grado débil (0,216). Asimismo, se halló correlación similar (significativa directa y de grado débil = 0, 241) entre el clima organizacional y la dimensión intrínseca de la satisfacción laboral; caso contrario a la dimensión extrínseca que no se halló correlación significativa. En conclusión, si el clima organizacional mejorase en la Micro Red Santa Adriana de Juliaca, también mejoraría la satisfacción laboral, aunque en una proporción pequeña. (34)

Montes, M. y Díaz, M. (2018), desarrolló el trabajo de investigación en la ciudad de Ayacucho con el objetivo de determinar la relación que existe entre el grado de motivación y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital de Apoyo San Francisco. Dicho estudio tuvo un enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, de diseño no experimental. Donde se obtuvieron los resultados que permitieron demostrar que entre la variable motivación y la variable satisfacción laboral muestran una relación moderada directa y significativa ($r=0.488$, $p=0.000$), el análisis realizado entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones de la motivación evidenció relación moderada y significativa en la retroalimentación ($r=0.425$, $p=0.002$), y la autonomía para la realización de la tarea ($r=0.406$, $p=0.003$); la importancia de la tarea reveló relación baja directa y significativa ($r=0.334$, $p=0.000$). No se encontró suficiente evidencia para afirmar una relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones identidad con la tarea ($r=0.251$, $p=0.079$), y variedad de la tarea ($r=0.049$, $p=0.736$). Así mismo se concluye que existe relación moderada entre la variable motivación y satisfacción laboral. Asimismo, se observa una relación moderada entre la dimensión retroalimentación y autonomía para la realización de la tarea.(35)

Marín, H. y Placencia, M. (2017), en el estudio realizó con el objetivo de establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laborales

del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. Para probar la hipótesis de investigación, se realizó un estudio descriptivo, transversal, observacional de tipo relacional con trabajadores de las cinco oficinas locales de SES. Los resultados obtenidos en el presente estudio nos muestran que el nivel de motivación laboral fue “medianamente motivado” (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: “Relaciones con el jefe” y “Relaciones con los compañeros de trabajo”, mientras que los de menor promedio fueron: “Prestigio o status” y “Políticas y directrices de la organización”. Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados (57.4%), y los factores con mayores promedios fueron: “El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo” y “Responsabilidad”, mientras que el de menor promedio fue: “Desarrollo profesional”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho” (56.6%), y el componente con mayor promedio global fue “Relación personal”, mientras que los componentes con menores promedios globales fueron “Presión en el trabajo”, “Variedad de la tarea” y “Distensión en el trabajo”. El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Se aceptó que “a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú”. Y se concluye que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho”.(36)

A nivel local

Román, D. (2021), la investigación que realizó con el objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional en el personal de salud del centro quirúrgico del hospital Sabogal del Callao en noviembre 2021. La técnica empleada fue el enfoque cuantitativo ,investigación tipo básica ,diseño descriptivo correlacional no experimental de corte transversal ,los resultados determinaron que existe relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional, que existe p – valor de $0.01 < 0.05$ y un coeficiente de Pearson de 0.443 siendo relación directa positiva moderada, interpretando que al existir mayor cultura organizacional hay poca motivación laboral ,no encontrando casos de mala motivación en los profesionales de la salud .Además 77.8% fue sexo femenino y 22.2% sexo masculino ,represento diferentes grupos ocupacionales, medico 45.7%,enfermera 45.7% técnico de enfermería 8.6%. Se concluye que existe relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional en los profesionales con una significancia $p < 0.01$ siendo <0.05 directa y positiva (Pearson de 0.443) con una fuerza de relación moderada, significancia $p < 0.01$ siendo <0.05 con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de estudio. (37)

Garay, (2020), en el estudio que se realizó titulado “ Relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público, desarrollado en la región Callao, con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao. El enfoque usado para la realización fue cuantitativo, con un diseño del tipo descriptivo correlacional. Los resultados en motivación laboral predominó el nivel medio(82,5%) , nivel bajo (17,5%) y nulo en el nivel alto ; en satisfacción laboral predominó el nivel medio (45%), nivel alto en (37,5%) y nivel bajo (17,5%) ; concluyendo que la correlación de variables da el valor de $p= 0.229$

donde se acepta la hipótesis nula (H_0) ,no existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y satisfacción laboral, y dado el valor del coeficiente de correlación r de Spearman = 0,136 dicha correlación es baja, en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.(38)

Padilla, F. (2018), desarrolló el estudio de investigación con el objetivo de establecer la relación que existe entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del Hospital San José del Callao. El estudio realizado correspondió al enfoque cuantitativo, no experimental, diseño correlacional, descriptivo. Cuyos resultados muestran en el clima organizacional, se obtuvo 91% del personal profesional de enfermería considera que hay un clima organizacional favorable y el 9% considera que el clima organizacional es no favorable en su institución. En cuanto a la variable satisfacción laboral se obtuvo un 96.3% del personal profesional de enfermería está satisfecho con su condición laboral. La prueba estadística de correlación bivariada de Spearman arroja un índice de correlación de 0.370 ($p = 0,001$) entre ambas variables. Se concluye que, el clima organizacional y satisfacción laboral poseen una relación directamente positiva estadísticamente significativa, del personal profesional de enfermería del Hospital San José del Callao .(39)

Cjahua Z. López R. (2018), en su trabajo de investigación realizado con el objetivo de determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital “Alberto Sabogal Sologuren” en el Callao. El estudio fue de tipo cuantitativo, observacional, descriptivo, correlacional, de corte transversal, donde los resultados indicaron que los enfermeros del Hospital “Alberto Sabogal Sologuren”, están de acuerdo con el estilo de liderazgo de la gestión, siendo el estilo de liderazgo transaccional, el que predomina. Luego de realizar el contraste de hipótesis se llegó a la conclusión que existe

una relación directa y baja, entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. (40)

2.2 Bases teóricas:

Modelos teóricos que explican la Motivación

En este sentido, surgen diversas de teorías sobre la motivación las cuales tratan de explicar y definir la motivación y que vienen a contribuir con la búsqueda incesante sobre la satisfacción de las necesidades humanas, entre ellas destacan:

- Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow

La motivación humana se orienta hacia una perspectiva intrínseca inherente al individuo, jerarquizando estas necesidades en dos categorías: Categoría necesidades primarias, en las que clasifica dos niveles; el primer nivel: necesidades fisiológicas tales como: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel: necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenaza o peligro; denominándolas necesidades básicas que vienen a garantizar la supervivencia y seguridad del individuo. Y la Categoría necesidades secundarias: clasificadas en tres niveles, el primer nivel: necesidades sociales se encuentran ligadas a la forma de actuar del individuo en sociedad, donde se involucran el afecto, la aceptación, la participación, la amistad y el amor; el segundo nivel: las necesidades de autoestima, es la valoración que el propio individuo realiza de sí mismo. Y en el tercer nivel: las necesidades de autorrealización: en las que se conduce al individuo a desarrollar su máximo potencial y a superarse como seres humanos. (41)

- Teoría de los dos Factores de Herzberg

Chiavenato clasificó la motivación en dos factores orientados al ambiente externo y al trabajo del individuo. El primer factor: Higiénico: compuesto por las condiciones físicas y ambientales de trabajo, es decir, las que rodean al individuo y comprenden: salario, beneficios sociales, políticas

de la empresa, clima de las relaciones laborales. Así mismo corresponden a las oportunidades existentes, a la perspectiva ambiental y a los mecanismos que las organizaciones realizan para motivar a los empleados. El segundo factor: Motivacional: relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad ascensos, reconocimientos, utilización de habilidades y que satisfacen en el tiempo y aumentan la productividad organizacional (42).

- **La teoría de McClelland**

McClelland (1970, citado por Perilla, 1998), clasificó la teoría basada en tres necesidades: logro, poder y afiliación. En la que establece que una necesidad insatisfecha origina una tensión que promueve unos impulsos en el interior del individuo. McClelland destacó a su vez tres de estos impulsos más dominantes: La motivación para el logro: el individuo desea crecer y desarrollarse. La motivación por afiliación: relacionarse con las personas en un ambiente social. La motivación por competencia: es un impulso por realizar un trabajo de gran calidad. Y la motivación por poder: es un impulso por influir en las personas y cambiar las situaciones (43).

- **Teoría de la Expectativa de Vroom**

Vroom (1979, citado por Chiavenato, 2000c), basado en la motivación para producir, alega que en cada individuo existen tres factores que determinan la motivación para producir en los que se mencionan los objetivos individuales que poseen la fuerza de voluntad para lograr objetivos; la relación percibida por el individuo entre la productividad y el logro de los objetivos individuales y la capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad. La importancia de la presente teoría reposa en el interés que se observa de la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras. (44)

- **Teoría ERC de Alderfer**

Alderfer (1972), fundamenta sus investigaciones en el modelo de Maslow y plantea tres motivaciones básicas de la siguiente forma: Motivaciones de existencia: conciernen a las necesidades fisiológicas y de seguridad; Motivación de relación: conciernen a las interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo; y Motivación de crecimiento: Se concentra en el desarrollo y crecimiento personal. (Robbins, 2004: 128-132). (45)

- **Teoría del Establecimiento de las Metas**

Locke (1969: 991-1009), afirma que las personas imponen sus propias metas con la finalidad de lograrlas. La presente teoría asevera que trabajar hacia una meta es una base importante en la motivación del trabajo que se realiza, ya que las metas le indican al empleado lo que necesita realizar y el esfuerzo que debe aportar para lograr el objetivo. Si las personas practican el establecimiento de meta, es más probable que se plantee un objetivo difícil porque se sienten más comprometidos con las opciones en las que han intervenido. (46)

Modelos teóricos que explican la satisfacción laboral

Son diversas las teorías sobre la satisfacción laboral; sin embargo, a continuación, se explican las teorías que dan soporte a esta investigación. Estas son:

- **Teoría del Ajuste en el Trabajo**

Rocha (2017), sostiene que el buen desempeño de una persona depende de una buena selección, es decir, cuando las habilidades, conocimientos y actitudes cumplen los requerimientos del puesto, el colaborador realiza sus actividades con eficiencia y eficaz. De esta manera, la percepción de la persona será satisfactoria, los esfuerzos se relacionan con los valores que la persona busca satisfacer en la organización. Por ende, señala que el grado de satisfacción e insatisfacción actúan como predictores de la

probabilidad de que una persona permanezca en su puesto, logre tener éxito y reciba los reconocimientos esperados. (47)

- **Teoría de la discrepancia**

Locke, 1985 citado en Quispe (2018), considera que la satisfacción laboral es el estado emocional que resulta de la valoración del trabajo como un medio que facilita el logro de los valores laborales. El autor indica que para entender las reacciones para las instituciones es requisito investigar los ocho factores laborales y logísticos óptimos las cuales son: las tareas, remuneraciones y contribuciones, aptitudes físicas del trabajo, difusión y/o mejoramiento, reglamento interno de la institución, las relaciones cordiales con el jefe inmediato y las relaciones con el equipo de trabajo. Por otro lado, la insatisfacción laboral es lo contrario de la satisfacción laboral, es decir, que la insatisfacción se refiere al estado emocional no placentero, que es el resultado de un trabajo frustrante producto de los valores laborales. Por lo tanto, esta teoría sostiene que la satisfacción e insatisfacción depende de la percepción que tiene la persona tanto de sí mismo como de su trabajo. (48)

- **Teoría de los eventos situacionales**

Según Pujol y Dabos (2018), esta perspectiva a menudo también denominada basada en el diseño del trabajo tuvo su génesis durante los primeros años posteriores a la Segunda Guerra Mundial. El situacionalismo sostiene que las organizaciones constituyen situaciones fuertes y que, como tales, ejercen una influencia poderosa sobre las actitudes y el bienestar de los empleados, particularmente sobre su satisfacción laboral. Así mismo propone que las situaciones psicológicas resultan poderosas de acuerdo al grado en que guían a las personas a percibir y construir los eventos de un modo convergente, inducen expectativas uniformes en cuanto a los patrones de respuesta más apropiados, proveen incentivos adecuados al desempeño de comportamientos considerados correctos e inculcan las habilidades

necesarias para una ejecución satisfactoria. En efecto, bajo situaciones organizacionales fuertes, resulta sencillo para un empleado descifrar cómo debe actuar y responder. En contraposición, situaciones organizacionales débiles no conducen a expectativas uniformes, rara vez ofrecen estímulos significativos al comportamiento deseado ni proveen las condiciones de aprendizaje apropiadas para la construcción de comportamiento. (49)

- **Teoría de la administración por contingencias**

De acuerdo a Rocha (2017), este paradigma neoclásico es el último que tiene origen a finales de los años cincuenta, que se conformó con una base de varios estudios empíricos. Se concluyó que el cambio tecnológico y el cambio en el mercado tienen impacto en el sistema de administración. Esta teoría sostiene que existen dos factores (internos y externos de la organización) que pueden afectar el desempeño de la persona. Sostiene que la estructura organizacional y el sistema administrativo dependen en gran medida de factores: del medio ambiente, de la organización, la tarea y la tecnología. Las variables de las contingencias se consideran las siguientes: el tamaño de la organización, su antigüedad, la propiedad, la tecnología, el poder y la cultura, los cuales contribuyen a que la organización desarrolle una estructura más efectiva. (50)

A diferencia de otras teorías, este se centra en el ambiente externo de la organización, dando énfasis a lo que ocurre al exterior de la institución antes de indagar los aspectos internos de la estructura organizacional. Así como señala Sandoval (2016), esta teoría busca un equilibrio entre ambos contextos, donde la organización busca obtener mayor beneficio de las circunstancias ambientales para garantizar el éxito como institución. (51)

- **Teoría Z**

Según Diéguez y Fabra (2018), esta teoría fue desarrollada por Ouchi, conocida como el “Método Japonés” y tiene como objetivo principal la reacción de una nueva cultura en la cual la gente encuentre un ambiente

laboral integral que les permita auto- superarse tanto a nivel personal como organizacional. Se fundamenta en tres principios básicos que son la confianza, sutileza e intimidad. Con ellas pretende dar atención a las relaciones humanas y sociales. De esta forma, analiza a los trabajadores no solo por su forma de trabajar y de actuar en un ámbito laboral sino también, teniendo en cuenta su vida personal para así poder obtener un mayor rendimiento y productividad. Creando una visión de “Filosofía Empresarial Humanista”. (52)

2.3 Base conceptual

Mucho se ha hablado sobre la motivación y es que actualmente es un elemento que se encuentra presente en todos los momentos de la vida del ser humano; así diversas ramas de la ciencia la han conceptualizado. Para la Psicología, la motivación se define como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia. Así mismo surgen diversas teorías que tratan de analizar la esencia intrínseca acerca de la motivación y sus teorías y establecer ¿Cómo la motivación despierta al ser humano a fin de suplir sus necesidades?

Cabe destacar que, como elemento fundamental en el desarrollo asertivo de la organización, la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones y el entorno laborales. Todas las empresas que mantienen un alto grado de motivación en sus empleados también tendrán un alto grado de satisfacción hacia sus clientes.

Concepto de motivación

Para entender todos los aspectos que se abordarán en referencia a la motivación laboral, es necesario partir desde la comprensión conceptual de la motivación. Existen un sin número de definiciones que abordan la motivación y que vienen a ser el producto de diferentes estudios que se han realizado tenemos las siguientes definiciones:

- **Chiavenato (2000a: 68)**, afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo. (53)
- **Delgado (1999: 56)**, define la motivación como el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones. (54)
- **González (2008: 52)**, puntualiza la motivación como un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción. (55)

Tal como se han planteado algunas definiciones propuestas por diferentes autores, destacan el origen de la motivación en el individuo y convergen en que la necesidad es el punto de partida para generar la actitud necesaria y plantearse metas que generen el éxito. Sin embargo, una vez cubierta la necesidad, el individuo creará otras necesidades que continúen motivando las metas que desee alcanzar.

Procesos de la Motivación

Varias de las teorías de motivación planteadas refieren que el proceso de motivación está dirigido a las metas o a las necesidades. El proceso de motivación se puede explicar de la siguiente manera:

- **Necesidad**; las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.

- **Búsqueda de satisfacción de la necesidad** (impulso); La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).
- **Comportamiento enfocado en la meta**; si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o el estrés.
- **Desempeño (para alcanzar la meta)**; esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
- **Satisfacción de la necesidad (incentivo) o frustración (sanción)**; se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo. (41)

Características de la motivación

El fenómeno de la motivación es muy importante en el ambiente laboral y educativo porque permite conseguir resultados más altos y posee las siguientes características:

- **Es un fenómeno individual**; a pesar de que mucha gente puede motivarse con los mismos estímulos, otras personas pueden tener una reacción distinta a la esperada. Por esta razón es importante saber a quién se dirige la motivación.
- **Es un proceso psicológico interno**; la motivación corresponde a ser un fenómeno psicológico que no se observa ni se mide de forma directa, sólo se evalúa con los comportamientos que produce y los resultados que consigue.
- **Puede ser extrínseca o intrínseca**; la motivación extrínseca proviene de afuera, generalmente se asocia a una recompensa que puede ser material o no. Por otra parte, la motivación intrínseca se rige por impulsos o factores internos de la persona.

- **Es compleja;** la motivación se compone de análisis complejo, porque integra a los aspectos afectivos y cognitivos junto a los inconscientes y conscientes.
- **La lógica;** conduce a pensar que cuando la necesidad o el estímulo que produce la conducta es más fuerte, entonces la energía que se pone en esa dirección también será mayor, junto a la persistencia de conseguir el logro.
- **Es propositiva o intencional;** al orientarse a un objetivo o a una meta que se ha planteado claramente con anterioridad, la cual puede ser tener más productividad, vender algún servicio o producto, aprender un deporte, dominar un idioma, etcétera; la motivación obtiene una actitud positiva haciendo que la tarea se desarrolle con energía. Casi siempre la persona obtiene una sensación reconfortante de control por la actividad que desarrolla y los resultados que consigue.
- **Tiene retroalimentación;** el proceso de motivación que se dispara por determinantes externos o internos dirige a la conducta en una dirección determinada. Cuando se interactúa con el medio, se realiza un sistema de retroalimentación en el cual los demás aportan a la actitud de superación.
- **Fortalece la autoestima;** la motivación lleva al individuo a salir de la inercia natural que lo obliga a realizar las mismas cosas con frecuencia. De la misma manera, le permite el planteamiento de desafíos novedosos. Poder esforzarse en lograr metas nuevas trae como consecuencia la renovación de la confianza en la misma persona, contribuyendo a darle o a elevar su autoestima.

Factores de motivación

El ser humano se encuentra sujeto a distintos disparadores de conductas que están considerados como mecanismos para motivarlo. Estos mecanismos o factores están divididos en dos principales tipos, los cuales se explican a continuación:

- **Biológicos:** aquí están incluidos los que tienen base orgánica. Estos solamente tienen el deseo de satisfacer las necesidades innatas fisiológicas tales como la sed, el hambre, la necesidad de descanso, el impulso sexual, entre otros. Por esta razón estos factores son considerados universales, porque van mucho más allá de simples variaciones de Inter sujeto.
- **Sociales:** están vinculados a necesidades internas del individuo en sujetos sociales.
- **Afiliación:** esto motiva al individuo a encontrar relaciones interpersonales de mejor calidad.
- **Logro:** crea un impulso en el individuo para su crecimiento y obtención de la excelencia en el trabajo o proyecto que realiza.
- **Reconocimiento:** está vinculado a buscar la admiración y el reconocimiento de los demás por lo que el individuo hace.
- **Autorrealización:** se vincula a perfeccionar las capacidades y las destrezas a través del desarrollo de la persona.
- **Poder:** impulsa al individuo a obtener influencia sobre los demás o sobre las situaciones de las que forma parte. Esta clase de motivación puede tener consecuencias nocivas.

Tipos de Motivación Laboral

La motivación en el trabajo puede tener variantes según el tipo de persona, es decir que no a todos los empleados les motivan las mismas cosas, en ocasiones puede variar según la edad, nivel social, cultura y otros aspectos que el trabajador podría considerar adecuados para él, así mismo la motivación laboral en una empresa puede ser de diferentes tipos:

Según el origen de la motivación

- **Motivación extrínseca:**

Hace referencia a la motivación que obtiene una persona por adquirir un beneficio “recompensa” después de ejecutar una acción, para mayor

claridad a modo de ejemplo exponemos el siguiente caso: cuando una persona realiza un trabajo para obtener su pago está recibiendo **una motivación extrínseca**, puesto que esta persona realizará un esfuerzo mínimo por cumplir solo la tarea dispuesta para recibir el pago.

- **Motivación intrínseca:**

Este tipo de motivación se presenta al realizar actividades que producen **satisfacción personal**, es decir que no influye ningún factor externo como en la extrínseca, ejemplo cuando a un empleado le asignan una tarea que es un reto para él, culminar dicha tarea le genera un estado de satisfacción personal, pues se sentirá realizado y motivado.

- **Motivación trascendente:**

Este tipo de motivación corresponde al sentimiento que experimenta una persona cuando el **beneficio va dirigido hacia un tercero** o al momento de evitar una consecuencia negativa para él, a modo de ejemplo, existe motivación trascendente cuando un empleado ayuda a uno de sus compañeros de trabajo de forma desinteresada, pues se siente motivado al realizar dicha tarea sin recibir nada a cambio.

Según el carácter del estímulo percibido

- **Motivación positiva:** Es la motivación que se evidencia cuando se le brinda un premio o una -recompensa al trabajador tras la realización de una tarea.
- **Motivación negativa:** Es la motivación evidenciada cuando el empleado recibe una amenaza o un castigo luego de haber cumplido con una tarea asignada.

Según el nivel de necesidad

- **Motivación primaria:** Se presenta cuando la persona cumple con la realización de una tarea con el fin de satisfacer sus necesidades básicas.

- **Motivación secundaria:** Se evidencia cuando la persona realiza una tarea en su afán de ser aceptado por un determinado grupo social. (57)

Dimensiones de la Motivación Laboral

A partir de la teoría de la determinación se desarrolló un instrumento para medir la motivación de las personas hacia el trabajo. Dicho instrumento fue desarrollado por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Marloni en el año 2010 y adaptado al español en el año 2012; en este instrumento se consideran cinco dimensiones que miden la motivación:

Desmotivación; es la ausencia total de motivación en las personas para realizar alguna acción determinada.

Regulación externa; esta dimensión se presenta cuando el individuo realiza una acción para lograr una retribución externa o para evitar alguna clase de sanción, no depende en absoluto de los impulsos internos.

Regulación Introyectada; a diferencia de la anterior, aquí el individuo actúa para evitar los sentimientos de culpa al no poder cumplir con el requerimiento de los demás. Actúa en función a los requerimientos de otras personas.

Regulación Identificada; esta dimensión consiste en que el individuo realiza las acciones porque se siente identificado con ellas y le asigna un valor a dicha acción que considera importante para su superación laboral.

Motivación Intrínseca; esta dimensión depende de los impulsos internos de la persona, ya que ésta se interesa por realizar actividades que considera importantes y las realiza con buena predisposición.

Concepto de Satisfacción Laboral

Es el sentimiento de bienestar, tranquilidad y satisfacción que siente una persona gracias a las buenas condiciones físicas y mentales de su puesto de trabajo. El bienestar en el trabajo se relaciona con todos los aspectos de la vida laboral, desde la calidad y seguridad del entorno físico, hasta cómo se sienten los trabajadores con respecto a su trabajo, su entorno, el clima laboral y la organización.

Dimensiones de la Satisfacción Laboral según Font Roja

Considera las siguientes dimensiones para evaluar la satisfacción laboral:

Satisfacción por el trabajo; se define como “grado de satisfacción que experimenta un individuo en su puesto de trabajo”.

Tensión relacionada con el trabajo; que corresponde al “grado de tensión que el ejercicio de la profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.

Competencia profesional; explicado como “grado en que cree que su preparación profesional coincide con su puesto de trabajo demanda.

Presión del trabajo; que valora el grado en que el individuo siente que tiene tiempo suficiente para la realización de su trabajo.

Promoción profesional; que se define como “grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional como en reconocimiento por su trabajo.

Relación interpersonal con sus jefes/as; que hace referencia al grado en que el individuo sabe qué se espera de él por parte de sus jefes.

Relación interpersonal con los compañeros; definido como “el grado de satisfacción que le producen las relaciones sociales con sus compañeros

Características extrínsecas de estatus; que se define como grado en que se reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo.

Monotonía laboral; que hace referencia al “grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad de trabajo.

2.3 Definición de términos básicos:

Motivación; según el diccionario de la Real Academia Española (RAE) en su tercera acepción, motivación es el "Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona". Para ello tiene que haber un motivo o causa que también según la RAE es “causa o razón que mueve para algo”.

Satisfacción; la satisfacción puede entenderse como el cumplimiento de un deseo o la resolución de una necesidad, de manera tal que se produce sosiego y tranquilidad. Las personas se sienten satisfechas, pues, cuando logran cumplir un deseo o alcanzar una meta trazada de antemano, por lo que se alcanza un estado de bienestar

Primer nivel de atención; el primer nivel de atención es la puerta de entrada y el primer contacto de la población con el sistema de salud peruano, y el llamado a resolver localmente entre el 70 y el 80% de las necesidades básicas y las demandas más frecuentes en la atención de la salud de una población

Pandemia; de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), se llama pandemia a la propagación mundial de una enfermedad.

COVID – 19; de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS). La enfermedad por coronavirus (COVID-19) es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2. Es una enfermedad respiratoria de leve a moderada y se recuperarán sin requerir un tratamiento especial. Sin embargo, algunas personas enfermarán gravemente y requerirán atención médica. Las personas mayores y las que padecen enfermedades subyacentes, como enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades respiratorias crónicas o cáncer, tienen más probabilidades de desarrollar una enfermedad grave. Cualquier persona, de cualquier edad, puede contraer la COVID-19 y enfermar gravemente o morir.

Personal de salud; son todas las personas que realizan acciones cuya finalidad fundamental es mejorar la salud. Son personas con distintas profesiones y ocupaciones que se forman y trabajan en la salud, y que pertenecen a diversas categorías de formación, ámbito laboral y situación de empleo

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

• 3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región callao, 2022.

3.2 Hipótesis Específicas

- Existe relación significativa entre la dimensión desmotivación y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región callao, 2022.
- Existe relación significativa entre la dimensión regulación externa social y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región callao, 2022.
- Existe relación significativa entre la dimensión regulación externa material y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región callao, 2022.
- Existe relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región callao, 2022.
- Existe relación significativa entre la dimensión regulación identificada y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región callao, 2022.

- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral en trabajadores de un centro de salud de primer nivel de atención a dos años de la pandemia por COVID 19, en la región callao, 2022.

3.2 Definición conceptual de las variables

V. 1-. Motivación.

Proceso psicológico básico junto con las percepciones, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. La motivación con que afrontamos y realizamos una tarea es una variable fundamental para determinar “como” realizamos esa tarea.

V. 2-. Satisfacción laboral.

Es el conjunto de actividades generales del individuo hacia su trabajo. Es la medida del esfuerzo realizado por los seres humanos. Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo incluye la consideración de la remuneración, e tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc. Surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas estas se forman a través de las comparaciones con otros empleados o con empleos previos. A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación.

3.3 Operacionalización de las variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
V.1 MOTIVACIÓN	La motivación es un proceso psicológico básico, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, significa uno de los elementos fundamentales para entender el comportamiento humano. Este proceso interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno, tal como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar.	Desmotivación	Falta de valoración del esfuerzo	1,2,3	Cuantitativa Nominal Politémica	Bueno Regular Malo
		Regulación externa social	Aprobación Respeto Crítica	4,5,6		
		Regulación externa material	Compensación financiera Seguridad laboral Permanencia laboral	7,8,9		
		Regulación introyectada	Ego Orgullo Culpa Vergüenza	10,11, 12,13	Totalmente en desacuerdo. En desacuerdo. Ligeramente en desacuerdo. Neutral.	
		Regulación identificada	Valores personales Importancia del esfuerzo Significado personal	14,15 y 16		
		Motivación intrínseca	Trabajo divertido Trabajo interesante Trabajo emocionante	17,18,19	Ligeramente de acuerdo. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.	

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
V.1 SATISFACCION LABORAL	Grado de bienestar físico y mental generado dentro de una organización. Es el conjunto de conductas positivas, resultado de la interacción de las experiencias que vive el trabajador con las condiciones laborales dentro de una organización.	1.Satisfacción por el trabajo	Cansancio Falta de interés Sensación de no importarte nada	1,2,3 y 4	Cuantitativa Nominal Politómica Muy en desacuerdo(1) En desacuerdo(2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo(3) De acuerdo(4) Muy de acuerdo(5)	Mínima satisfacción laboral (24-56) Mediana satisfacción laboral (57-88) Máxima satisfacción laboral
		2.Tensión relacionado con el trabajo	Reconocimiento en el trabajo Rutina de trabajo Relación con los jefes	5,6,7,8 y 9		
		3.Competencia profesional	Relaciones interpersonales Remuneración inadecuada Reconocimiento laboral	10,11 y12		
		4.Presión en el trabajo	Recursos insuficientes Instalaciones físicas	13 y 14		
		5.Promoción profesional	Falta de oportunidad Concentración laboral Exceso laboral	15,16 y 17		
		6.Relación interpersonal con sus superiores	Confianza con los superiores	18 y 19		
		7.Relación interpersonal con los compañeros	Relaciones adecuadas con sus compañeros Capacitación continua	20		
		8.Características extrínsecas de estatus	Satisfacción laboral	21 y 22		
		9.Monotonía laboral	Oportunidades de promoción laboral	23 y 24		

IV. DISEÑO METODOLOGICO

4.1 Diseño Metodológico

Se empleó como diseño metodológico un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, aplicada, correlacional y prospectivo

Según Hernández Sampiere el enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio, donde cada etapa antecede a la siguiente. Planteada la idea, y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones (56)

4.2 Método de investigación

El método que se aplica en el presente estudio es el Hipotético deductivo porque es un procedimiento investigativo que inicia con la observación de un hecho o problema, permitiendo la formulación de una hipótesis que explique provisionalmente dicho problema, la misma que mediante procesos de deducción, determina las consecuencias básicas de la propia hipótesis, para de esta forma someterla a verificación refutando o ratificando el pronunciamiento hipotético inicial.

4.3 Población y Muestra

Población

La población estuvo conformada por 60 trabajadores que laboran en el centro de salud Acapulco de la región callao en el año 2022.

Criterios de inclusión

Todos los trabajadores que laboran el centro mayor a 6 meses y que acepten participar en el presente estudio.

Criterios de exclusión

Trabajadores que trabajan menos de 6 meses

Trabajadores que se encuentran de vacaciones

Trabajadores con licencia por enfermedad

Trabajadores que no desean participar en el presente estudio.

Población muestral

La población muestral estuvo conformada por 60 trabajadores que laboran en el centro de salud Acapulco de la región callao en el año 2022. El muestreo fue probabilístico aleatorio simple.

4.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de información

Técnica

La técnica utilizada fue la entrevista acompañada de la entrega de los instrumentos para la encuesta, lo que nos permitió obtener información explícita por escrito y de forma virtual en el cuestionario virtual de parte de los trabajadores del centro de salud de primer nivel.

Instrumento

Escala de Motivación en el trabajo R –MAWS

Para la variable motivación, el instrumento aplicado es la escala de motivación R-MAWRS, fue construida por Gagné (2010) y posteriormente adaptada al español por el mismo en el año 2012. Este instrumento nos muestra la conceptualización multidimensional de la motivación en el campo laboral, permitiendo la posibilidad de obtener información en relación con el tipo y calidad de motivación presente en los individuos evaluados, consta de 6 dimensiones; Motivación Intrínseca (3 ítems), Regulación Externa (6 ítems), Regulación Identificada (3 ítems), Regulación Introyectada (4 ítems) y Desmotivación (3 ítems, contiene 19 ítems).

Los resultados obtenidos por los autores con relación al cálculo del coeficiente alfa de Cronbach para la escala validada al español revelaron:

Regulación Externa ($\alpha = .78$), Regulación Introyectada ($\alpha = .75$), Regulación Identificada ($\alpha = .73$), Motivación Intrínseca ($\alpha = .80$), y Desmotivación ($\alpha = .88$) (Gagné et al., 2012). Respecto al cálculo del coeficiente alfa de Cronbach del instrumento en esta investigación, los resultados fueron los siguientes: Regulación Externa ($\alpha = .81$), Regulación Introyectada ($\alpha = .68$), Regulación Identificada ($\alpha = .76$), Motivación Intrínseca ($\alpha = .80$) y Desmotivación ($\alpha = .67$), mostrando niveles adecuados o moderados de confiabilidad en las diferentes dimensiones del constructo.

Escala de Font Roja

Para la variable satisfacción laboral la escala utilizada es la escala de Font Roja, el presente instrumento ha sido validado por diferentes profesionales expertos, por lo que es considerada una herramienta que brinda mayor accesibilidad para su aplicación. Consta de 9 dimensiones; satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo. Competencia profesional, presión en el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con sus superiores, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas de 24 ítems, con alternativas múltiple, donde los ítems están redactados de la siguiente forma; forma positiva y negativas Ítems positivos: mayor puntaje, más satisfecho 1,2,3,4,15,16,17,18,19,20,21 y 22. Ítems negativos: mayor puntaje, menos satisfecho 5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,23,24. Considerando el Nivel y rango: mínimo (-2); mediano (0); máximo (2).

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

4.5 Análisis y procesamiento de datos.

Análisis de datos.

La información obtenida se ingresó al programa SPSS versión 25 con la finalidad de realizar el análisis estadístico correspondiente y el proceso de la información recabada mediante los instrumentos aplicados.

Para el análisis inferencial se estableció la correlación entre las variables, mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, considerado ideal para asociar dos variables cuantitativas, teniendo un nivel de confianza del 95%, con un error máximo del 5%.

Procesamiento de datos.

La información recabada fue ingresada al software IBM-SPSS versión 25, para luego ser procesada, lo cual permitió la elaboración de tablas y figuras estadísticas. El análisis estadístico que se realizó fue descriptivo mediante el cálculo de las proposiciones (porcentajes) e inferencial con la determinación del Coeficiente de Correlación "Rho" de Spearman. Así mismo el análisis de los datos y la contrastación de las hipótesis planteadas se procedió a la organización y ordenamiento de los datos, utilizándose para el mismo proceso de tabulación de datos y resultados correspondientes al paquete estadístico del SPSS versión 25. Los resultados obtenidos son presentados en tablas y gráficos en base a frecuencias absolutas y relativas.

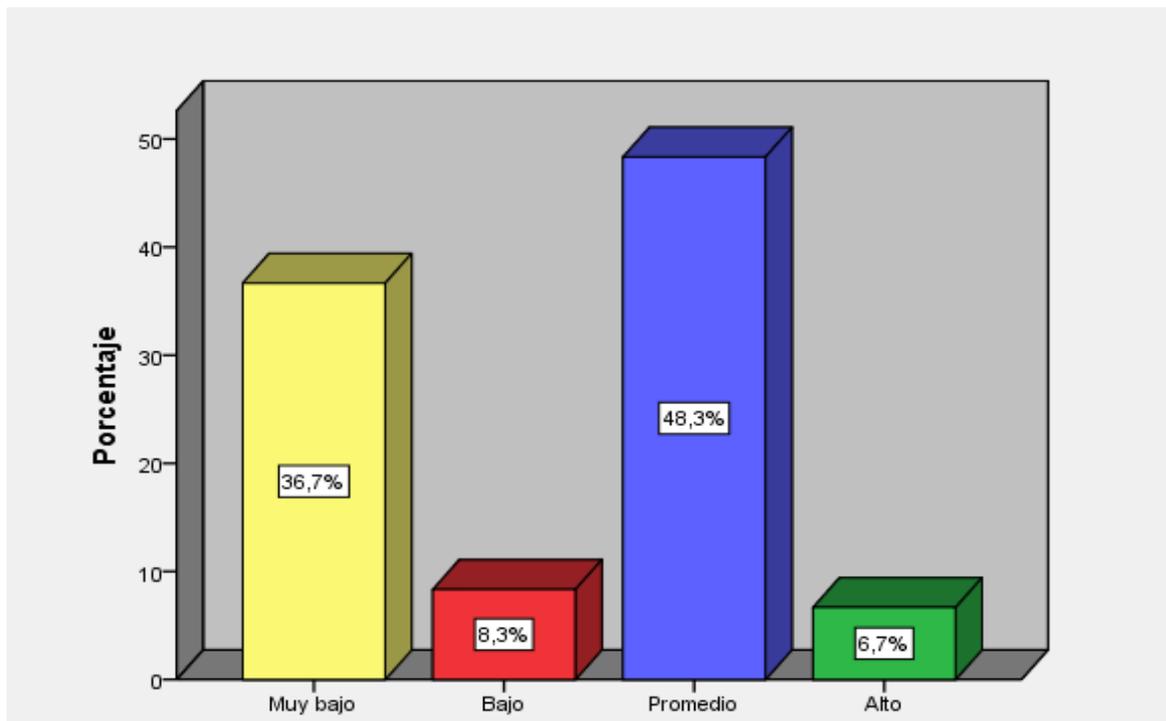
V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla 1 Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	22	36,7
Bajo	5	8,3
Promedio	29	48,3
Alto	4	6,7
Total	60	100,0

Ilustración 1 Motivación

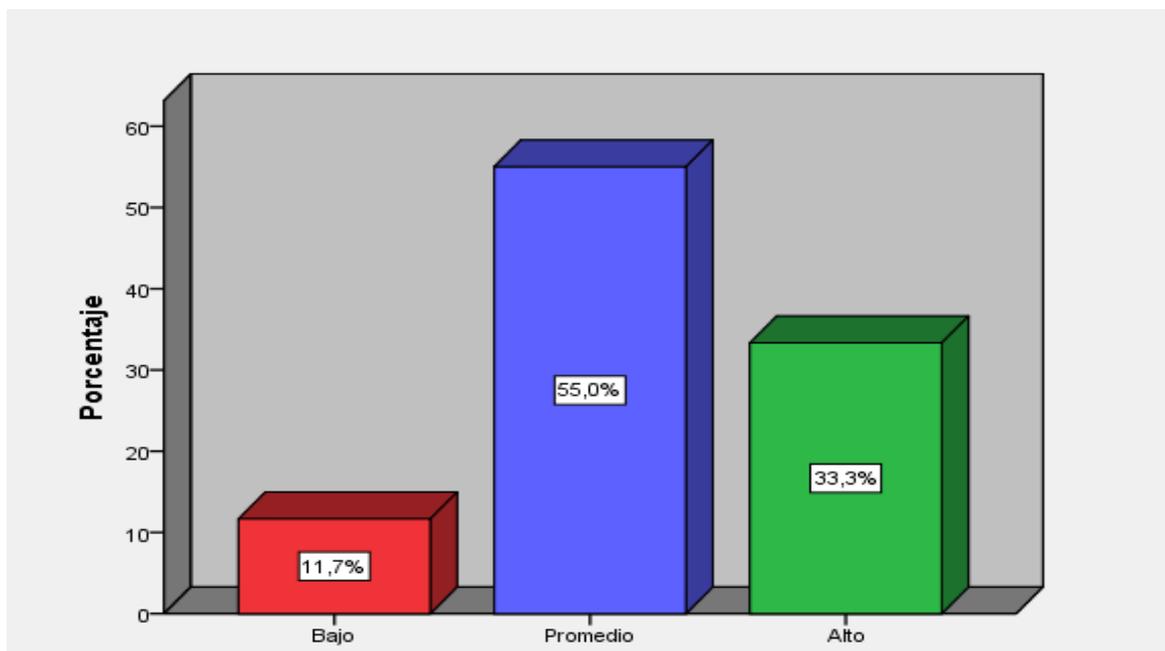


En la tabla 1, se observa que el 48.3% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, muestran una motivación promedio, el 36.7% una motivación muy baja, el 8.3% una motivación baja y el 6.7% una motivación alta.

Tabla 2 Desmotivación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	11,7
Promedio	33	55,0
Alto	20	33,3
Total	60	100,0

Ilustración 2 Desmotivación

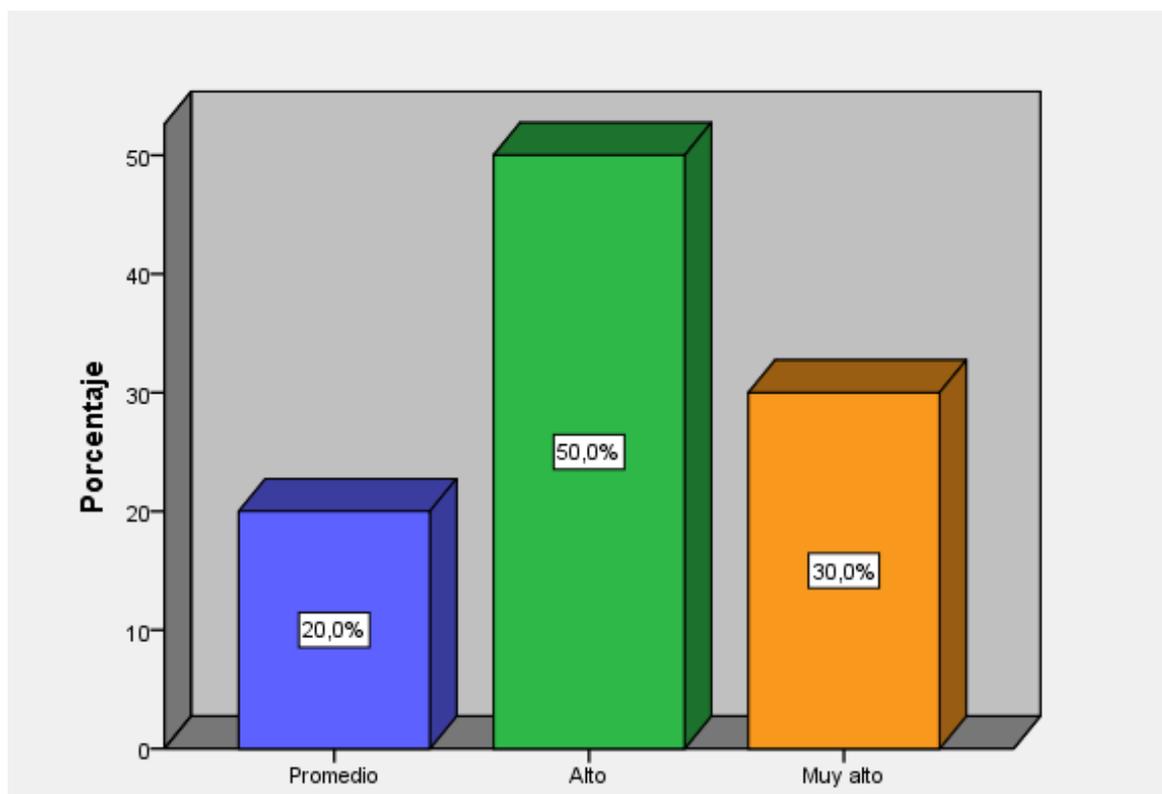


En la tabla 2, se aprecia que el 55.0% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, muestran una desmotivación promedio, el 33.3% una motivación de nivel alto y el 11.7% una motivación de nivel bajo.

Tabla 3 Regulación Externa Social

	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	12	20,0
Alto	30	50,0
Muy alto	18	30,0
Total	60	100,0

Ilustración 3 Regulación Externa Social

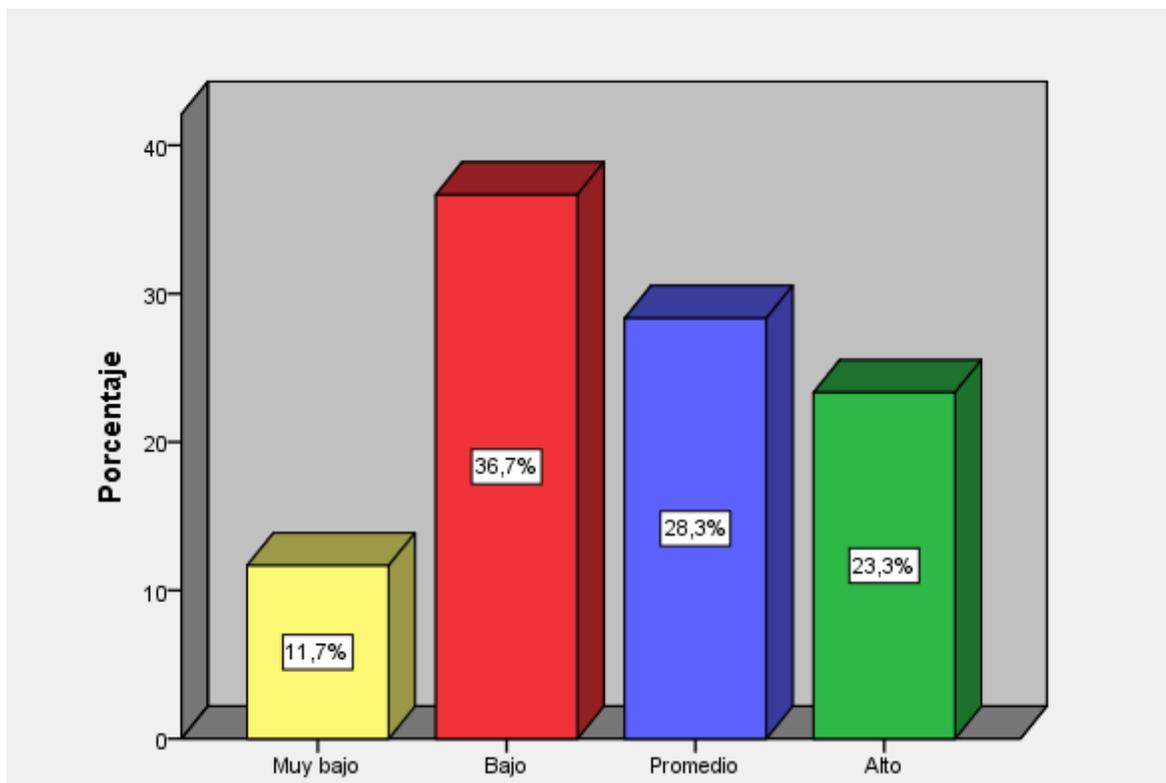


En la tabla 3 y figura 3, se aprecia que el 50.0% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, muestran una regulación externa social de nivel alto, el 30.0% de nivel muy alto y el 20.0% de nivel promedio.

Tabla 4 Regulación Externa Material

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	11,7
Bajo	22	36,7
Promedio	17	28,3
Alto	14	23,3
Total	60	100,0

Ilustración 4 Regulación Externa Material

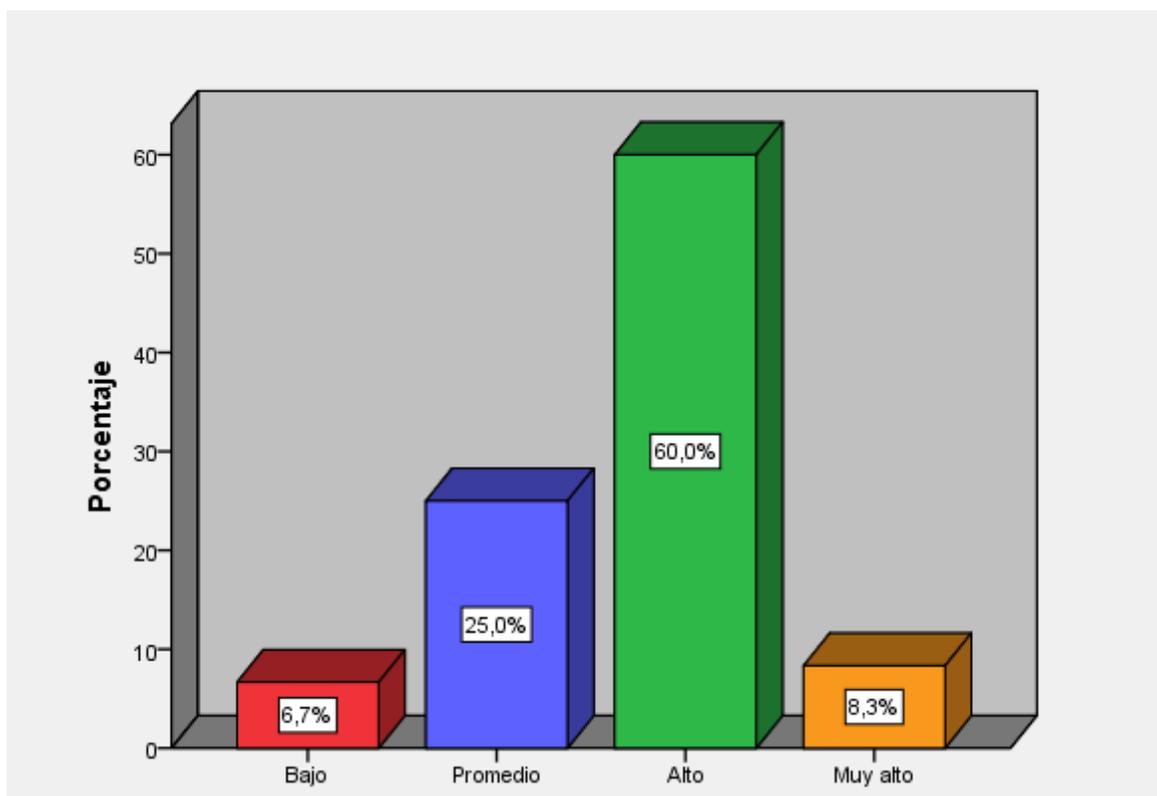


En la tabla 4 y figura 4, se aprecia que el 36.7% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, muestran una regulación externa material de nivel bajo, el 28.3% de nivel promedio, el 23.3% de nivel alto y el 11.7% de nivel muy bajo.

Tabla 5 Regulación Introyectada

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6,7
Promedio	15	25,0
Alto	36	60,0
Muy alto	5	8,3
Total	60	100,0

Ilustración 5 Regulación Introyectada

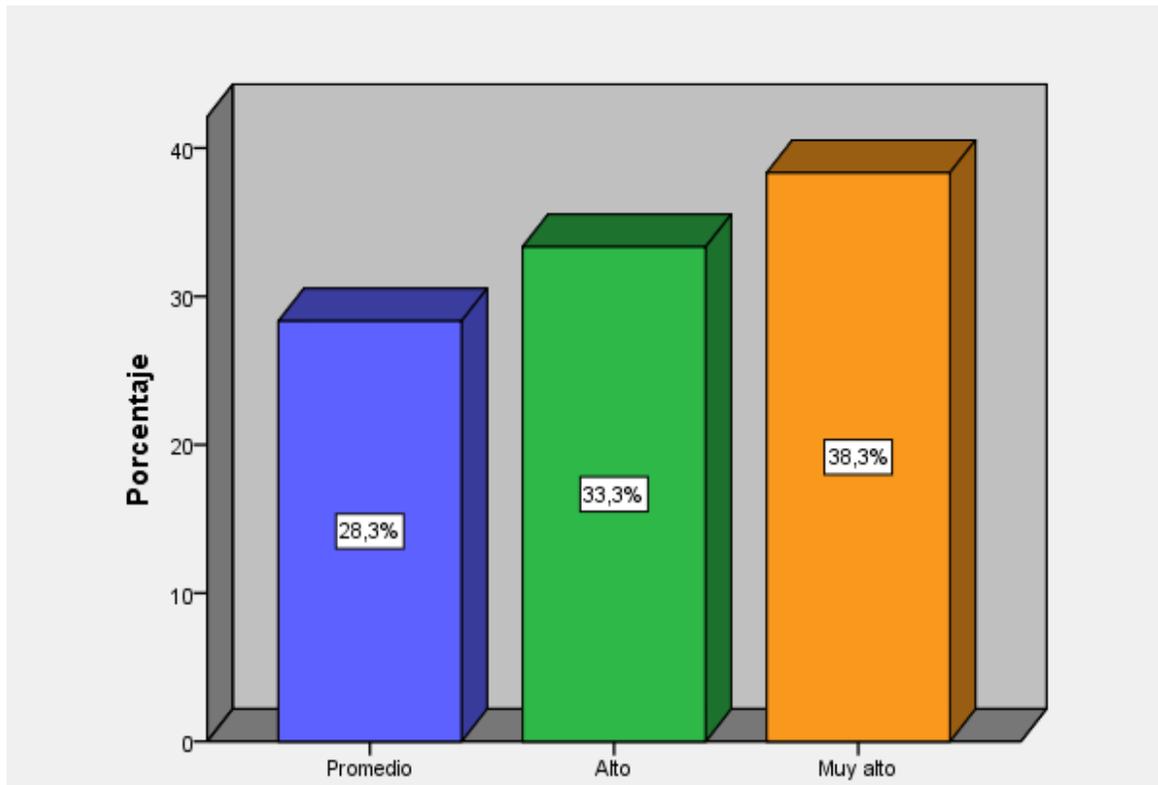


En la tabla 5 y figura 5, se observa que el 60% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, muestran una regulación introyectada de nivel alto, el 25% de nivel promedio, el 8.3% de nivel muy alto y el 6.7% de nivel bajo.

Tabla 6 Regulación Identificada

	Frecuencia	Porcentaje
Promedio	17	28,3
Alto	20	33,3
Muy alto	23	38,3
Total	60	100,0

Ilustración 6 Regulación Identificada

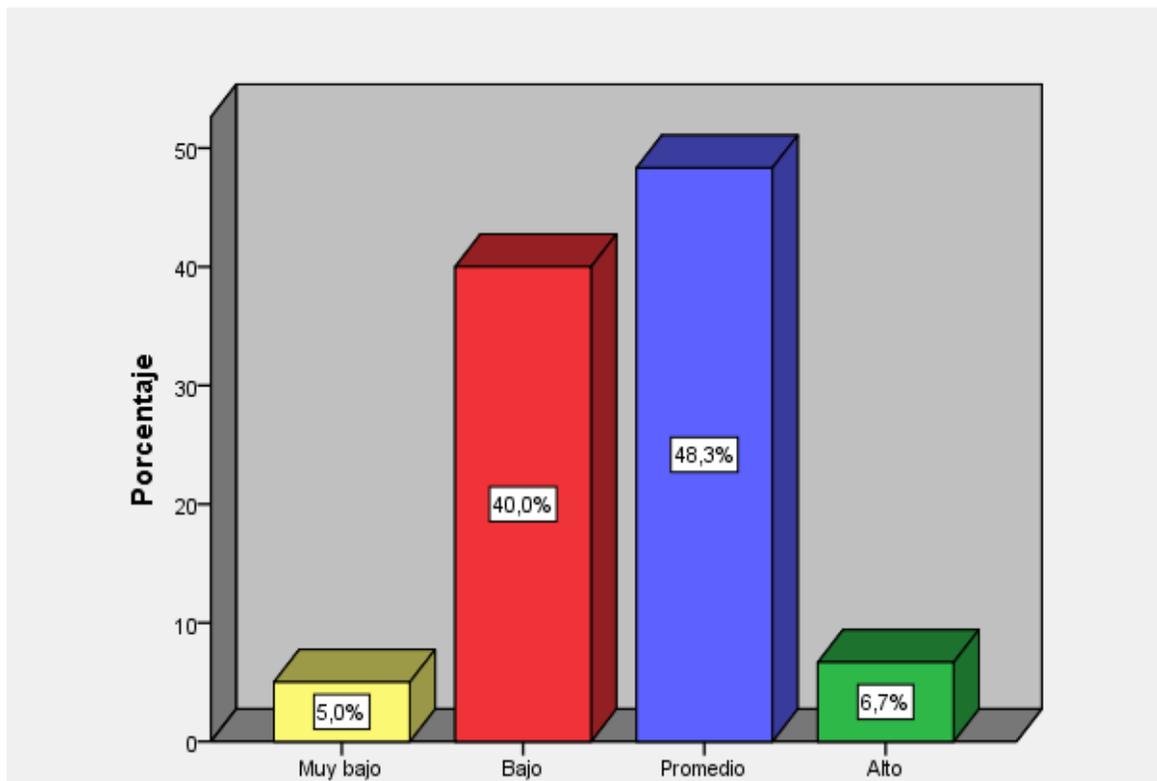


En la tabla 6 y figura 6, se observa que el 38.3% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, muestran una regulación identificada de nivel muy alto, el 33.3% de nivel alto y el 28.3% de nivel promedio.

Tabla 7 Motivación Intrínseca

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	5,0
Bajo	24	40,0
Promedio	29	48,3
Alto	4	6,7
Total	60	100,0

Ilustración 7 Motivación Intrínseca



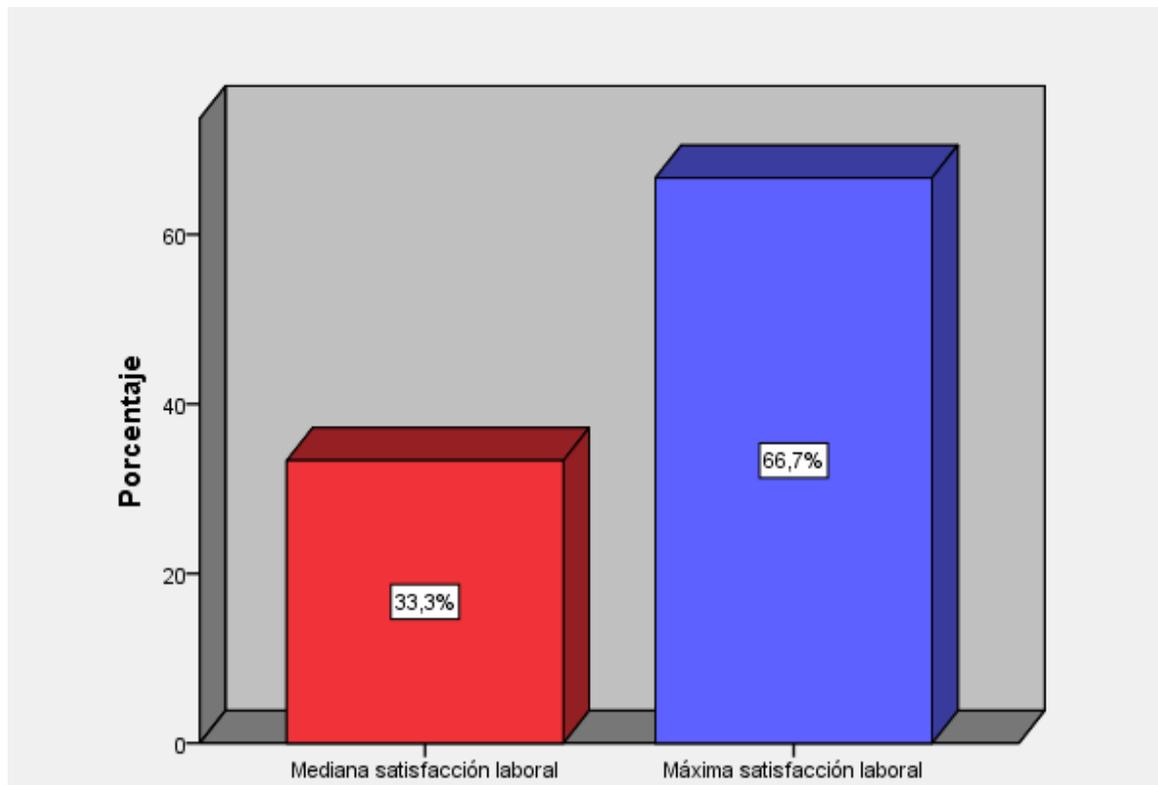
En la tabla 7 y figura 7, se observa que el 48.3% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, muestran una motivación intrínseca de nivel promedio, el 40% de nivel bajo, el 6.7% de nivel alto y el 5% de nivel muy bajo.

Variable Satisfacción laboral y sus dimensiones

Tabla 8 Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Mediana satisfacción laboral	20	33,3
Máxima satisfacción laboral	40	66,7
Total	60	100,0

Ilustración 8 Satisfacción Laboral

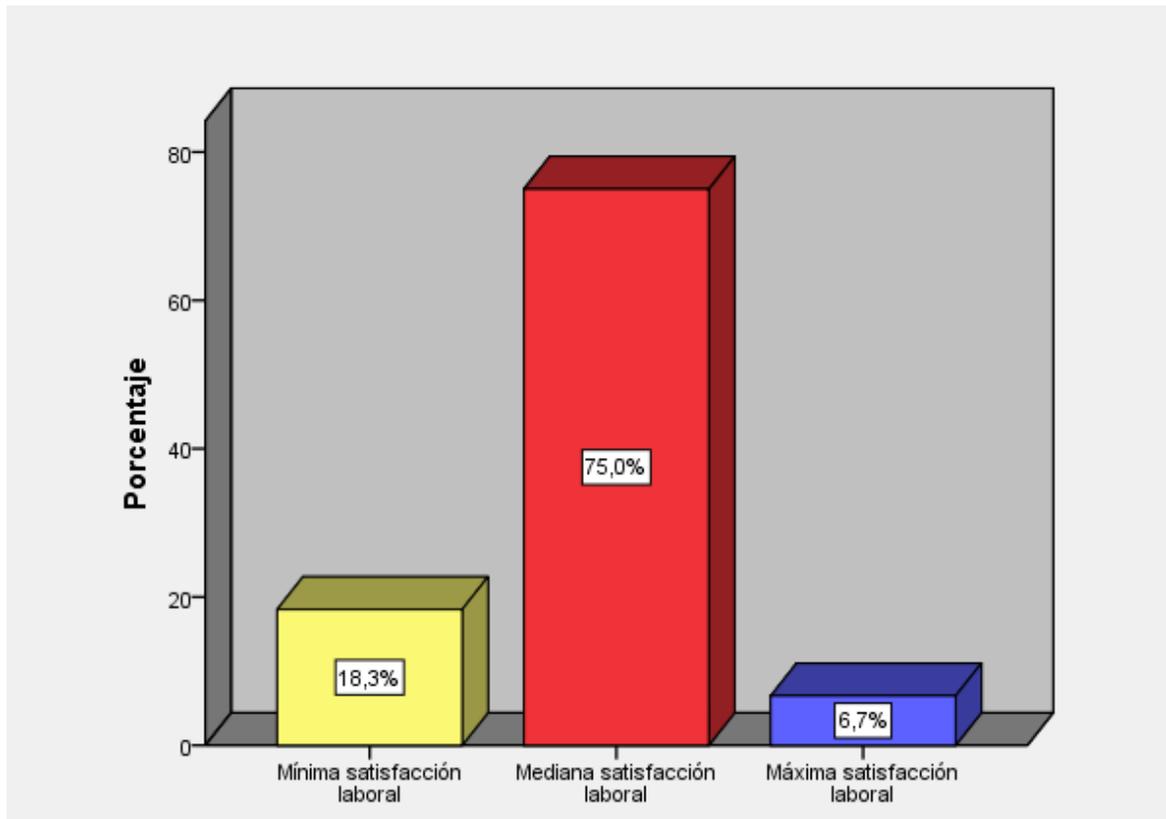


En la tabla 8 y figura 8, se observa que el 66.7% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, presentan una máxima satisfacción laboral y el 33.3% una mediana satisfacción laboral.

Tabla 9 Satisfacción por el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Mínima satisfacción laboral	11	18,3
Mediana satisfacción laboral	45	75,0
Máxima satisfacción laboral	4	6,7
Total	60	100,0

Ilustración 9 Satisfacción Laboral

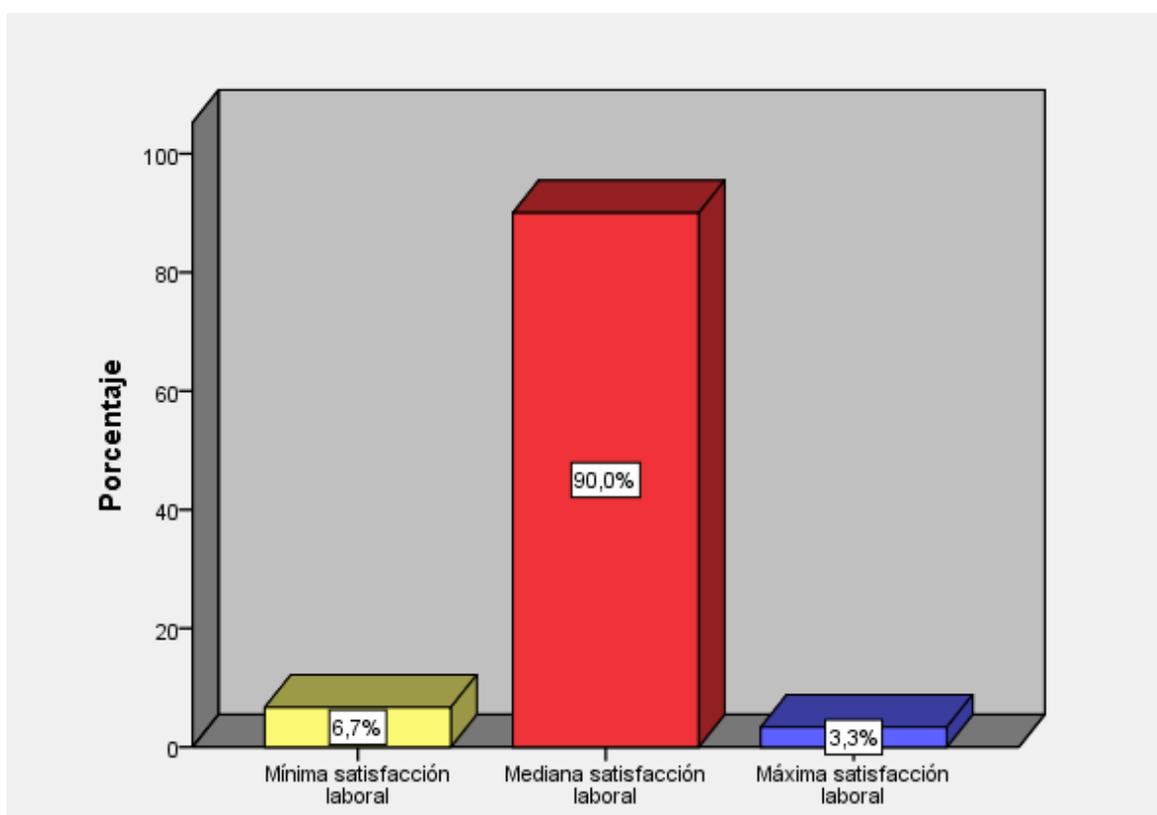


En la tabla 9 y figura 9, se observa que el 75% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, presentan una mediana satisfacción por el trabajo, el 18.3% una mínima satisfacción laboral y el 6.7% una máxima satisfacción laboral.

Tabla 10 Tensión Relacionada con el Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Mínima satisfacción laboral	4	6,7
Mediana satisfacción laboral	54	90,0
Máxima satisfacción laboral	2	3,3
Total	60	100,0

Ilustración 10 Tensión Relacionada con el Trabajo

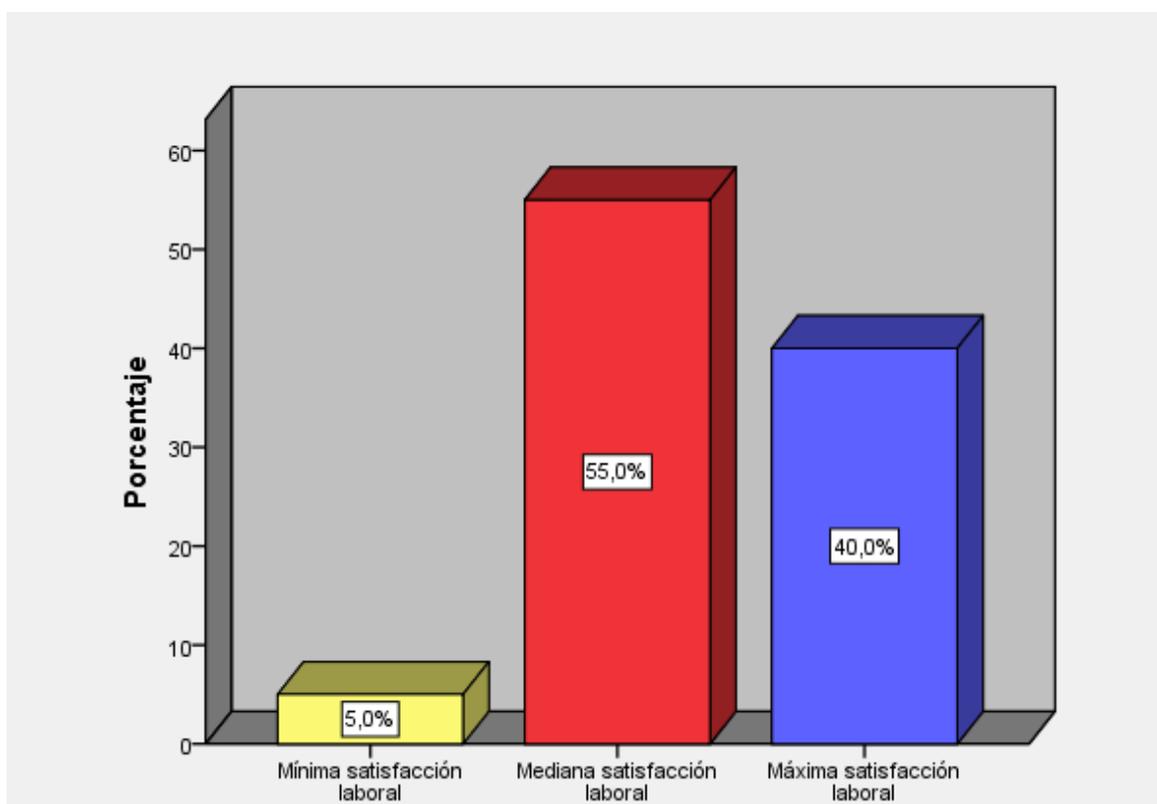


En la tabla 10 y figura 10, se observa respecto a la tensión relacionada con el trabajo que el 90% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, tienen una mediana satisfacción laboral, el 6.7% una mínima satisfacción laboral y el 3.3% una máxima satisfacción laboral.

Tabla 11 Competencia Profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Mínima satisfacción laboral	3	5,0
Mediana satisfacción laboral	33	55,0
Máxima satisfacción laboral	24	40,0
Total	60	100,0

Ilustración 11 Competencia Profesional

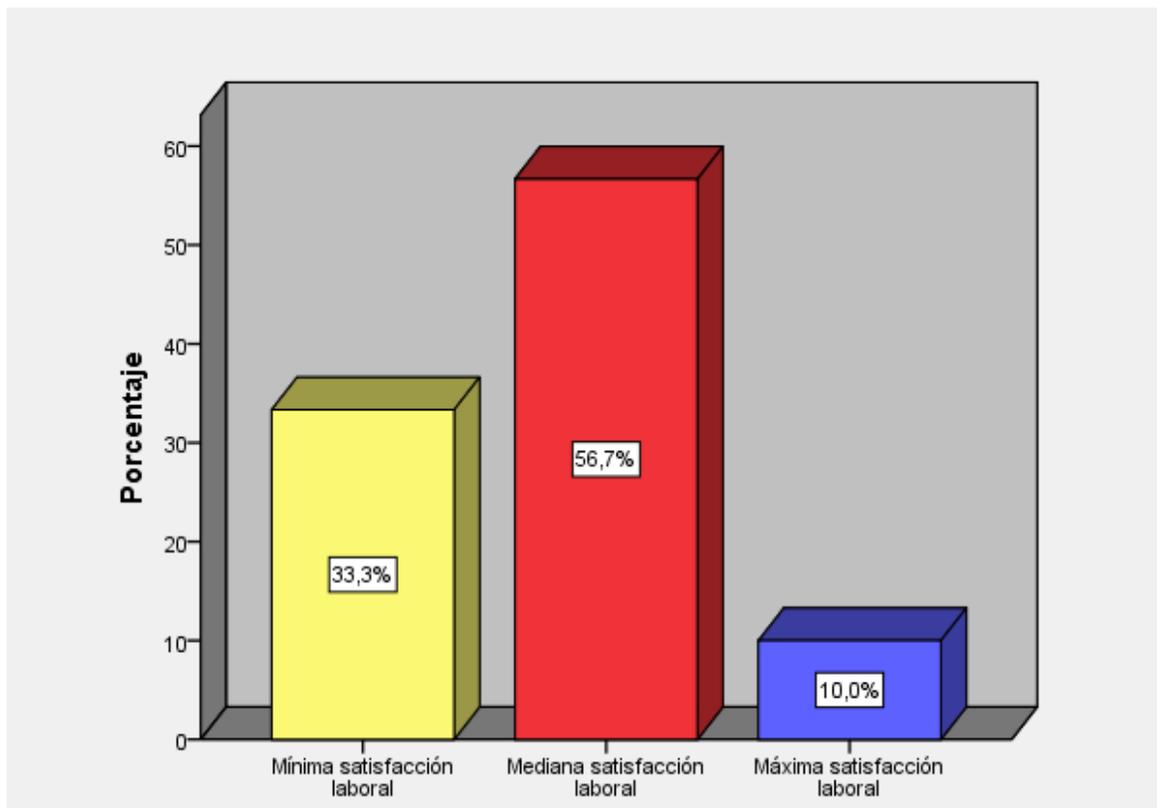


En la tabla 11 y figura 11, se observa en cuanto a la competencia profesional que el 55% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, presentan una mediana satisfacción laboral, el 40% una máxima satisfacción laboral y el 5% una mínima satisfacción laboral.

Tabla 12 Presión en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Mínima satisfacción laboral	20	33,3
Mediana satisfacción laboral	34	56,7
Máxima satisfacción laboral	6	10,0
Total	60	100,0

Ilustración 12 Presión en el Trabajo

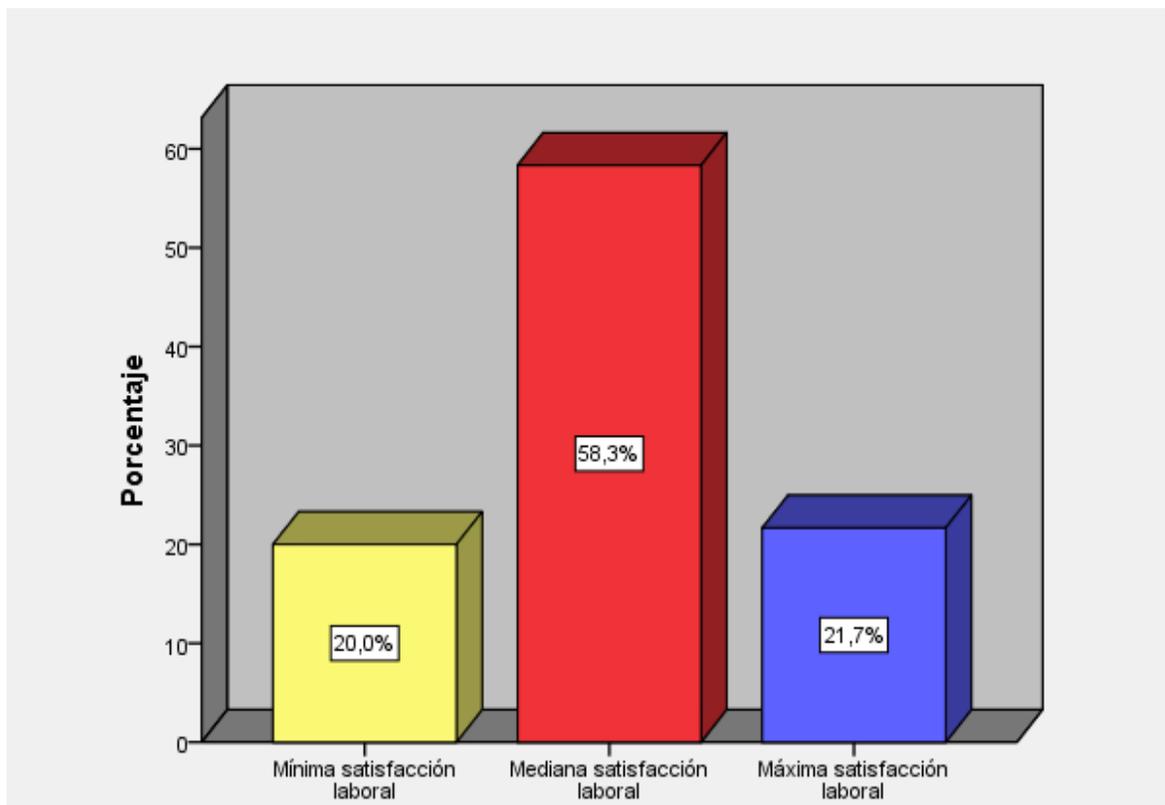


En la tabla 12 y figura 12, se observa que el 56.7% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, presentan una mediana satisfacción laboral por la presión en el trabajo, el 33.3% una mínima satisfacción laboral y el 10% una máxima satisfacción laboral.

Tabla 13 Promoción Profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Mínima satisfacción laboral	12	20,0
Mediana satisfacción laboral	35	58,3
Máxima satisfacción laboral	13	21,7
Total	60	100,0

Ilustración 13 Promoción Profesional

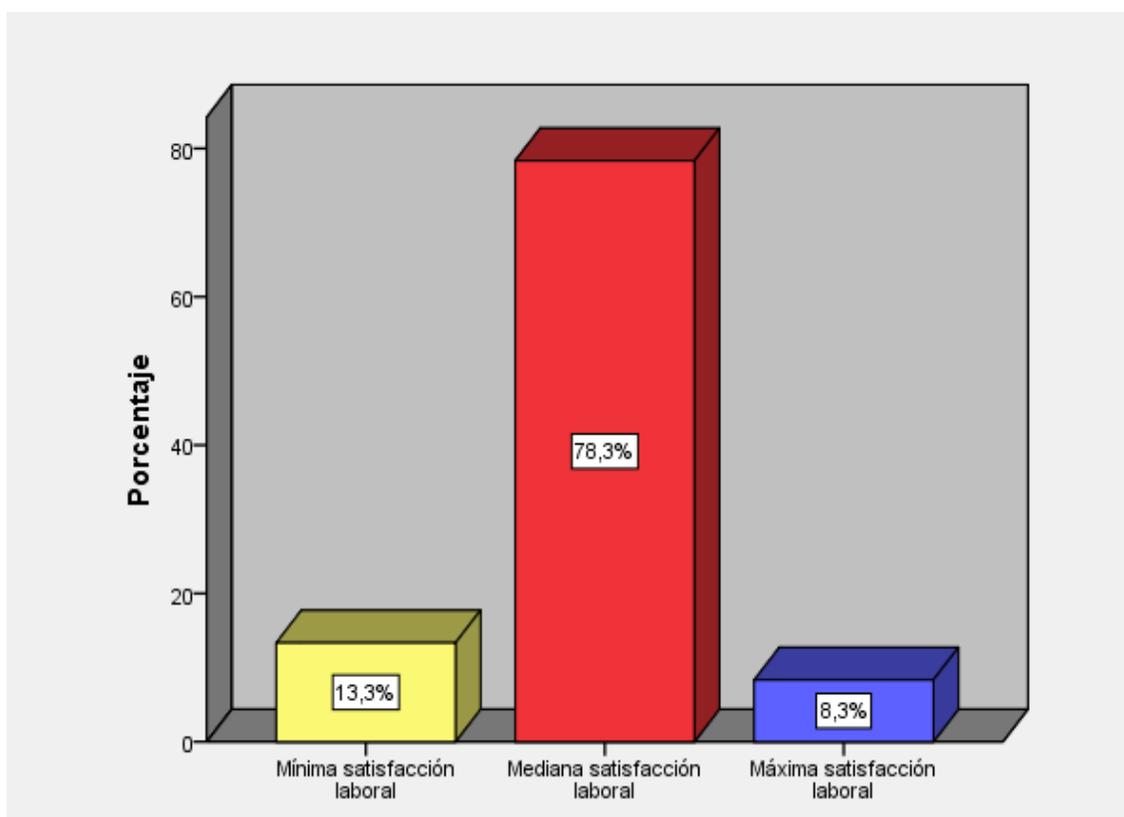


En la tabla 13 y figura 13, se observa que el 58.3% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, en cuanto a la promoción profesional tienen una mediana satisfacción laboral por la presión en el trabajo, el 21.7% una máxima satisfacción laboral y el 20% una mínima satisfacción laboral.

Tabla 14 Relación Interpersonal con sus Superiores

	Frecuencia	Porcentaje
Mínima satisfacción laboral	8	13,3
Mediana satisfacción laboral	47	78,3
Máxima satisfacción laboral	5	8,3
Total	60	100,0

Ilustración 14 Relación Interpersonal con sus Superiores

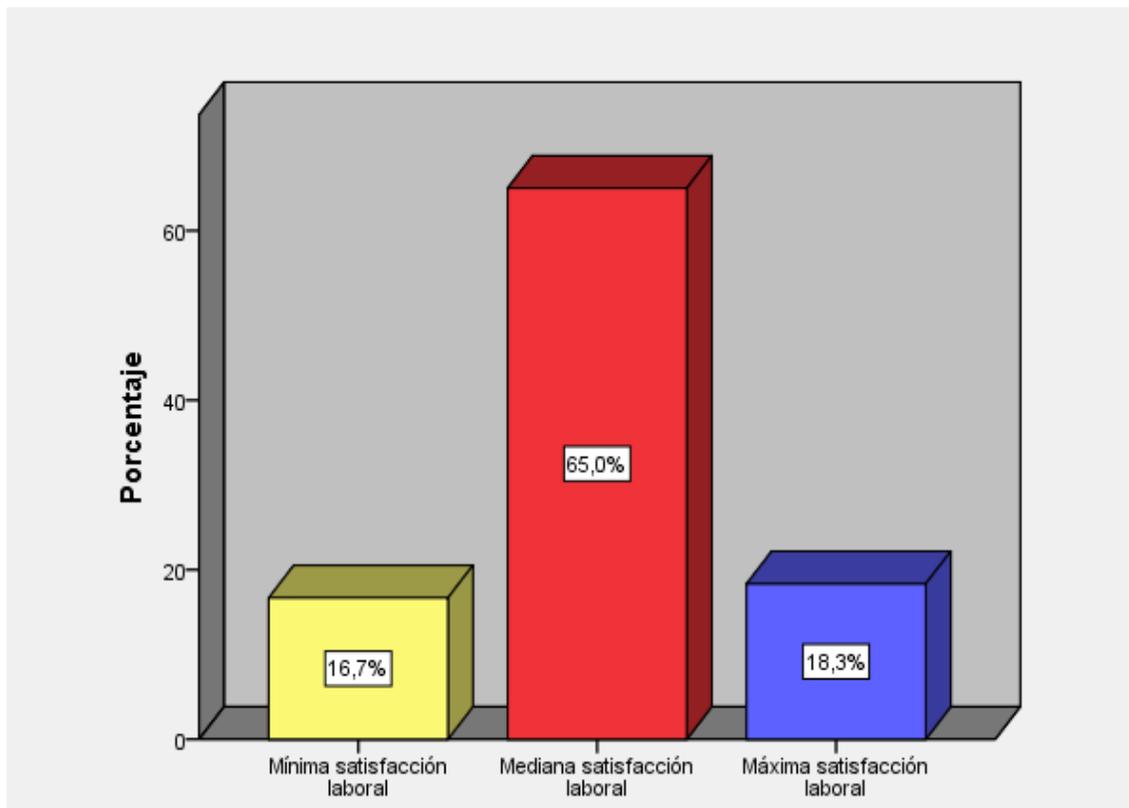


En la tabla 14 y figura 14, se aprecia que el 78.3% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, respecto a la relación interpersonal con sus superiores presentan una mediana satisfacción laboral, el 13.3% una mínima satisfacción laboral y el 8.3% una máxima satisfacción laboral.

Tabla 15 Relación Interpersonal con los Compañeros

	Frecuencia	Porcentaje
Mínima satisfacción laboral	10	16,7
Mediana satisfacción laboral	39	65,0
Máxima satisfacción laboral	11	18,3
Total	60	100,0

Ilustración 15 Relación interpersonal con los compañeros

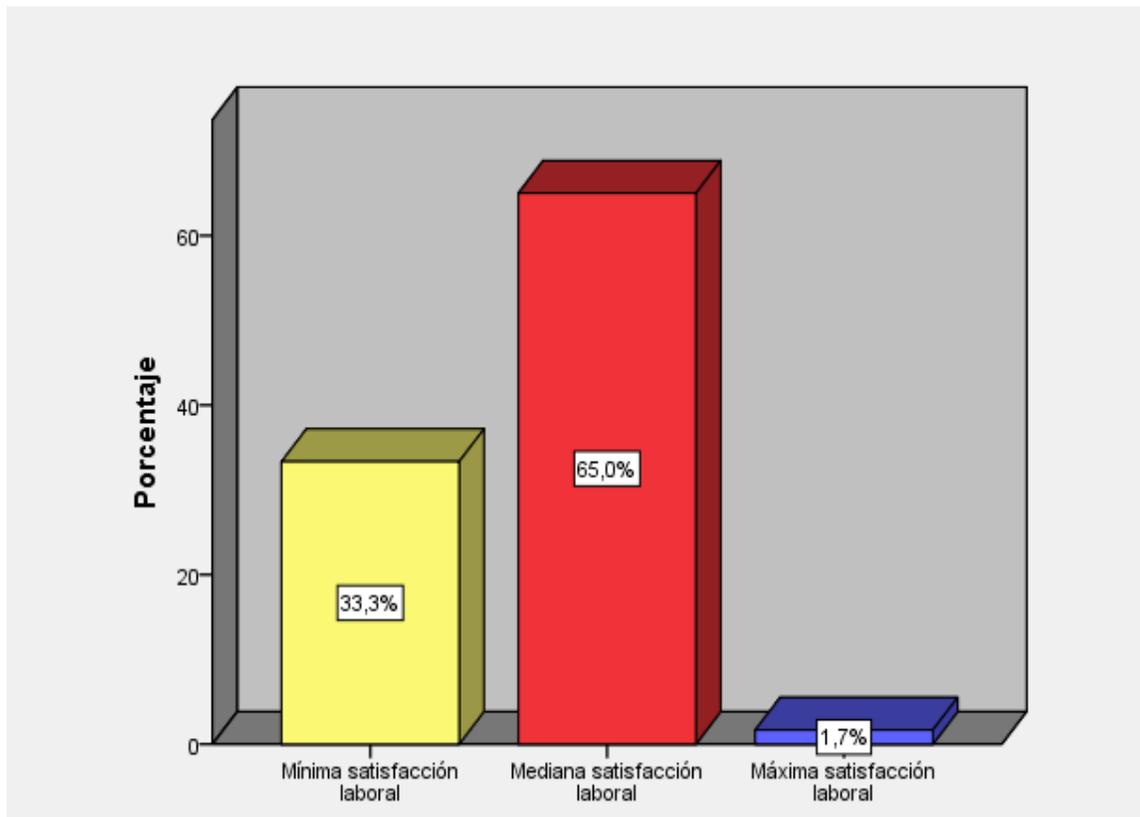


En la tabla 15 y figura 15, se aprecia que el 65% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, respecto a la relación interpersonal con los compañeros presentan una mediana satisfacción laboral, el 18.3% una máxima satisfacción laboral y el 16.7% una mínima satisfacción laboral.

Tabla 16 Características extrínsecas de estatus

	Frecuencia	Porcentaje
Mínima satisfacción laboral	20	33,3
Mediana satisfacción laboral	39	65,0
Máxima satisfacción laboral	1	1,7
Total	60	100,0

Ilustración 16 Características extrínsecas de estatus

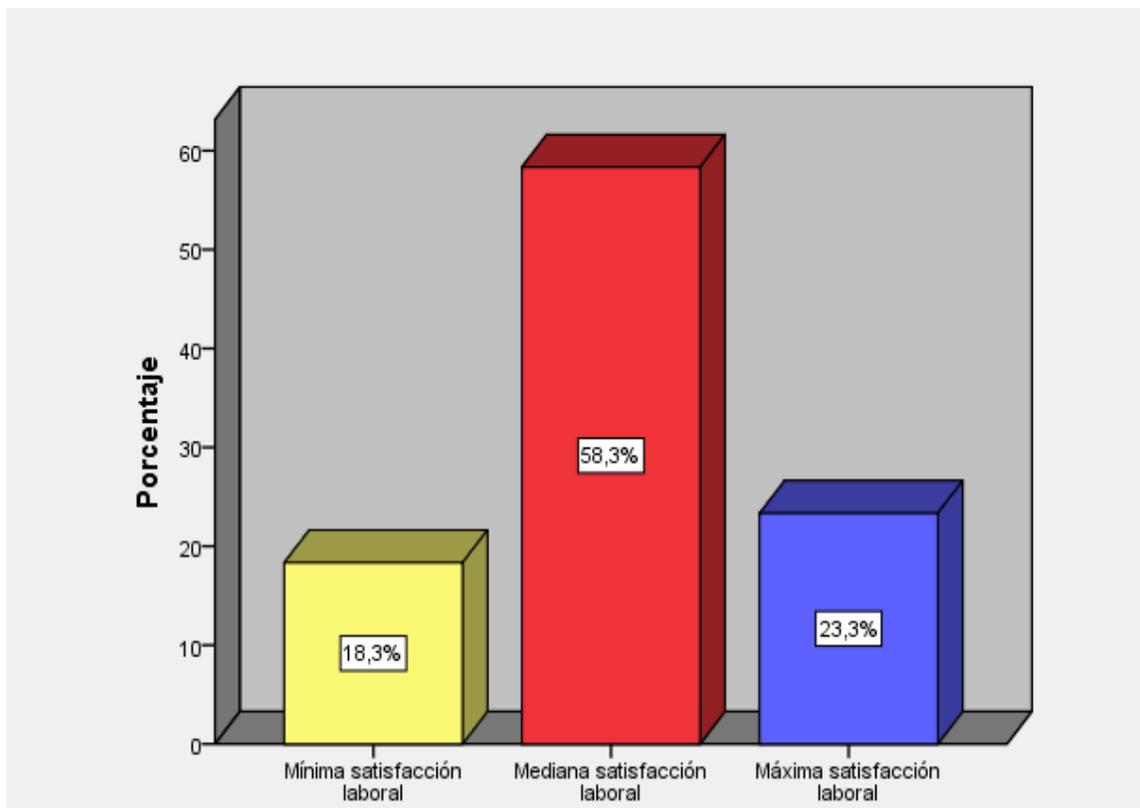


En la tabla 16 y figura 16, se aprecia que el 65% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, respecto a las características extrínsecas de estatus presentan una mediana satisfacción laboral, el 33.3% una mínima satisfacción laboral y el 1.7% una máxima satisfacción laboral.

Tabla 17 Monotonía laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Mínima satisfacción laboral	11	18,3
Mediana satisfacción laboral	35	58,3
Máxima satisfacción laboral	14	23,3
Total	60	100,0

Ilustración 17 Monotonía laboral



En la tabla 17 y figura 17, se observa que el 58.3% de los trabajadores del Centro de Salud Acapulco, respecto a monotonía laboral tienen una mediana satisfacción laboral, el 23.3% una máxima satisfacción laboral y el 18.3% una mínima satisfacción laboral.

5.2 Resultados inferenciales

Tabla N°5. 1

Relación entre Motivación y Satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de primer nivel, 2022.

			Motivación n	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,438**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,438**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		60	60	

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

Se observa en la tabla N° 5.1, que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.438 indica una correlación positiva media según Hernández et al. (2014). Asimismo, la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna de investigación, es decir, se confirma la hipótesis general: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Tabla N°5.2

Relación entre la dimensión desmotivación y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de primer nivel,2022.

			Desmotivació n	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desmotivación	Coeficiente de correlación	1,000	-,520**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-,520**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Se observa en la tabla N° 5. 2, que el coeficiente Rho de Spearman es de -0.520 indica una correlación negativa considerable según Hernández et al. (2014). Asimismo, la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna de investigación, es decir, se confirma la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la dimensión desmotivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Tabla N°5.3

Relación entre la dimensión regulación externa social y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de primer nivel, 2022.

			Regulación externa social	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Regulación externa social	Coeficiente de correlación	1,000	-,477**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-,477**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	60	60

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

Se observa en la tabla N° 5. 3, que el coeficiente Rho de Spearman es de -0.477 indica una correlación negativa media según Hernández et al. (2014). Asimismo, la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna de investigación, es decir, se confirma la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la dimensión regulación externa social y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Tabla N°5.4

Relación entre la dimensión regulación externa material y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de primer nivel, 2022.

			Regulación externa material	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Regulación externa material	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Se observa en la tabla N°5. 4, que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.621 indica una correlación positiva considerable según Hernández et al. (2014). Asimismo, la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna de investigación, es decir, se confirma la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la dimensión regulación externa material y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Tabla N°5.5

Relación entre la dimensión regulación introyectada y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de primer nivel, 2022.

			Regulación introyectada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Regulación introyectada	Coeficiente de correlación	1,000	,438**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,438**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Se observa en la tabla N° 5.5, que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.438 indica una correlación positiva media según Hernández et al. (2014). Asimismo, la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna de investigación, es decir, se confirma la hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Tabla N°5.6

Relación entre la dimensión regulación identificada y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de primer nivel,2022.

			Regulación identificada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Regulación identificada	Coeficiente de correlación	1,000	-,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	-,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Se observa en la tabla N° 5.6, que el coeficiente Rho de Spearman es de -0.540 indica una correlación negativa considerable según Hernández et al. (2014). Asimismo, la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna de investigación, es decir, se confirma la hipótesis específica 5: Existe relación significativa entre la dimensión regulación identificada y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Tabla N°5.7

Relación entre la dimensión motivación intrínseca y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud de primer nivel,2022.

			Motivación intrínseca	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,264*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,264*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se observa en la tabla N° 5.7, que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.264 indica una correlación positiva media según Hernández et al. (2014). Asimismo, la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna de investigación, es decir, se confirma la hipótesis específica 6: Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Contratación y demostración de la hipótesis con los resultados

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Nivel de significancia: 5% Nivel de aceptación: 95%

Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ se rechaza Ho y se acepta Ha

Si $p > 0.05$ se acepta Ho y se rechaza Ha

Decisión: la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión desmotivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión desmotivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Nivel de significancia: 5% Nivel de aceptación: 95%

Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ se rechaza H_0 y se acepta H_a

Si $p > 0.05$ se acepta H_0 y se rechaza H_a

Decisión: la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión regulación externa social y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión regulación externa social y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Nivel de significancia: 5% Nivel de aceptación: 95%

Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ se rechaza H_0 y se acepta H_a

Si $p > 0.05$ se acepta H_0 y se rechaza H_a

Decisión: la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión regulación externa material y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión regulación externa material y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Nivel de significancia: 5% Nivel de aceptación: 95%

Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ se rechaza Ho y se acepta Ha

Si $p > 0.05$ se acepta Ho y se rechaza Ha

Decisión: Asimismo, la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Nivel de significancia: 5% Nivel de aceptación: 95%

Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ se rechaza Ho y se acepta Ha

Si $p > 0.05$ se acepta Ho y se rechaza Ha

Decisión: la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 5

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión regulación identificada y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión regulación identificada y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Nivel de significancia: 5% Nivel de aceptación: 95%

Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ se rechaza H_0 y se acepta H_a

Si $p > 0.05$ se acepta H_0 y se rechaza H_a

Decisión: la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 6

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

Nivel de significancia: 5% Nivel de aceptación: 95%

Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ se rechaza H_0 y se acepta H_a

Si $p > 0.05$ se acepta H_0 y se rechaza H_a

Decisión: la significancia real encontrada es menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Respecto a la motivación laboral y la satisfacción laboral en el presente estudio se evidencio que existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao. Se halló que existe relación significativa ($Rho = -0.520$) entre la motivación en su dimensión desmotivación y la satisfacción laboral. Así mismo existe relación significativa ($Rho = -0.477$) entre la motivación en su dimensión regulación externa social y la satisfacción laboral. También existe relación significativa entre la Motivación en su dimensión regulación externa material y la satisfacción laboral ($Rho = 0.621$). encontramos también relación significativa ($Rho = 0.438$) entre la motivación en su dimensión regulación introyectada y la satisfacción laboral. Se observa que existe una relación significativa (-0.540) entre la motivación en su dimensión regulación identificada y la satisfacción laboral. Así mismo existe relación significativa (0.264) entre la motivación en su dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral por último concluimos que entre la variable motivación y satisfacción laboral existe una relación positiva demostrada con el coeficiente Rho Spearman de 0.438 ; con una significancia real encontrada menor a la significancia teórica planteada ($0,000 < 0.05$), por lo tanto existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud.

Los resultados obtenidos guardan relación con la investigación de Avia Polo y Soel Encalada en su investigación “Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de emergencias pediátricas lima – 2019”

, para lo cual se empleó como metodología un estudio de enfoque cuantitativo, transversal y diseño no experimental, que tuvo como muestra a 91 profesionales de enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas demostraron que existe relación directa ($\rho=0.755$), fuerte y significativa ($p=0.000$) entre la motivación en su dimensión variedad de tarea y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Asimismo, existe relación directa ($\rho=0.719$), fuerte y significativa ($p=0.000$) entre la motivación en su dimensión identificación de tarea y la satisfacción laboral. También, existe relación directa ($\rho=0.760$), fuerte y significativa ($p=0.000$) entre la motivación en su dimensión retroalimentación de tarea y satisfacción laboral. Se concluye que existe relación directa ($\rho=0.912$), fuerte y significativa ($p=0.000$) entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de emergencias pediátricas de Lima.

De igual manera guarda relación con los resultados encontrados en la investigación de Coba Linares “Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echegaray” 2019. El presente trabajo de Investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva, correccional que”. La muestra estuvo conformada por 43 profesionales a quienes se les aplicó el cuestionario de motivación y satisfacción laboral, y se obtuvieron los siguientes resultados: El 51.2% obtuvieron un nivel alto de motivación laboral, el 74.4% presentan un nivel alto de satisfacción laboral. Además, se observa un valor de chi cuadrado de 10.471 con probabilidad 0.001 siendo altamente significativo, por lo tanto, la motivación está relacionada con la satisfacción laboral.

También guarda a relación con el trabajo de investigación Navarro Vallejos “Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2017. El enfoque utilizado para el desarrollo del estudio fue el cuantitativo, mientras que el diseño elegido para ejecutar el proceso de la investigación fue el descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 80 trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, y la muestra

considero a 66 unidades de estudio. Los resultados registran que, el 65,2% (43) de encuestados considera en el nivel medio la motivación, mientras que el 19,7% (13) ubica su valoración en el nivel bajo; por otra parte, podemos notar que, respecto a la satisfacción laboral, el 63,6% (42) ubica su opinión en la valoración de satisfacción media, mientras que el 19,7% (13) se ubica en la valoración satisfacción alta. Las conclusiones afirman que, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95% podemos afirmar que, existe relación significativa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2017, en razón de que el valor de $\tau_B=0,522$, lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa moderada, y al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

6.3 Responsabilidad ética

En el presente trabajo de investigación se mantuvo la confidencialidad de todos los trabajadores que colaboraron en el estudio. Así mismo las consideraciones éticas se basaron en el consentimiento informado de parte de los participantes, previa solicitud de participación y autorización de la autoridad encargada de la institución.

Dicho consentimiento se dio de forma voluntaria, teniendo en cuenta los principios de la bioética.

Principio de autonomía: para la aplicación del instrumento se solicitó a los usuarios un consentimiento informado para llevar a cabo el estudio, respetando los valores y opciones personales del individuo.

Principio de beneficencia: la información obtenida de los participantes en el estudio, se utilizaron con la única finalidad de estudio, no fue revelada ni divulgada para cualquier otro fin, respetando la integridad del participante.

Principio de justicia: Los instrumentos fueron aplicados manteniendo el anonimato y de forma equitativa a la totalidad de usuarios evitando discriminación.

Principio de No maleficencia: la obtención de información mediante la aplicación de los instrumentos se realizó basándose en el respeto a los demás y al entorno, considerando su espacio y realidad cultural.

Así mismo se respetó la autoría de las referencias bibliográficas tomadas para el presente estudio y el consentimiento informado.

VI. CONCLUSIONES

- a) Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.
- b) Existe relación significativa entre la dimensión desmotivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.
- c) Existe relación significativa entre la dimensión regulación externa social y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.
- d) Existe relación significativa entre la dimensión regulación externa material y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.
- e) Existe relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.
- f) Existe relación significativa entre la dimensión regulación identificada y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.
- g) Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel después de dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

- a) Aplicar anualmente o en el tiempo que se considere necesarios estudios específicos que evalúen el grado de motivación y satisfacción laboral para conocer cómo se encuentran estos aspectos haciendo una comparación para ver si hay mejoras o se requiere determinar estrategias para potencializar las fortalezas.
- b) Se requiere desarrollar un plan de trabajo para cambiar los factores de la desmotivación, con participación activa de todos los trabajadores en especial con las jefaturas de servicio.
- c) Desarrollar estímulos en la motivación externa de los trabajadores ya que es necesaria para lograr resultados enfocados hacia los objetivos de la institución
- d) Implementar talleres de motivación, informativos, actitudinales, y recreativos para los trabajadores, logrando desarrollar sus habilidades blandas, motivar su desempeño laboral y garantizar el rendimiento óptimo de las diversas áreas del centro de salud.
- e) Mantener el compromiso de los trabajadores motivándolos a través de un programa de refuerzo emocional donde se manejen reconocimientos como el trabajador del mes, días libre, becas. Incorporarlas en equipos de trabajo
- f) Fomentar la capacitación continua en los diferentes servicios del centro de salud para que los trabajadores mantengan y desarrollen sus habilidades que redundara en su propia autoevaluación de ser capaces de hacer las tareas asignadas.
- g) Contar con un plan de contingencia respecto al cuidado de la motivación del personal el centro, porque una población desmotivada afectaría seriamente los planes y programas del centro de salud.

VIII. REFERENCINAS BIBLIOGRAFICAS

1. OMS, OIT. New WHO/ILO guide urges greater safeguards to protect health workers [Internet]. [citado 5 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/21-02-2022-new-who-ilo-guide-urges-reater-safeguards-to-protect-health-workers>
2. OMS. Caring for those who care: Guide for the development and implementation of occupational health and safety programmes for health workers [Internet]. [citado 5 de abril de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789240040779>.
3. Giurge LM, Woolley K. Working during non-standard work time undermines intrinsic motivation. *Organ Behav Hum Decis Process*. 1 de mayo de 2022; 170:104134.
4. Kanat-Maymon Y, Elimelech M, Roth G. Work motivations as antecedents and outcomes of leadership: Integrating self-determination theory and the full range leadership theory. *Eur Manag J*. 1 de agosto de 2020;38(4):555-64.
5. Taguchi Y. Factors Forming Work Motivation in Japan. *Procedia Manuf*. 1 de enero de 2015; 3:717-22.
6. Karadag A, Sengul T. Challenges faced by doctors and nurses in wound care management during the COVID-19 pandemic in Turkey and their views on telehealth. *J Tissue Viability*. 1 de noviembre de 2021;30(4):484-8.
7. Chai SC, Teoh RF, Razaob NA, Kadar M. Work motivation among occupational therapy graduates in Malaysia. *Hong Kong J Occup Ther*. 1 de diciembre de 2017; 30:42-8.

8. Toode K, Routasalo P, Suominen T. Work motivation of nurses: A literature review. *Int J Nurs Stud.* 1 de febrero de 2011;48(2):246-57.
9. Ayalew E, Workineh Y, Abate A, Zeleke B, Semachew A, Woldegiorgies T. Intrinsic motivation factors associated with job satisfaction of nurses in three selected public hospitals in Amhara regional state, 2018. *Int J Afr Nurs Sci.* 1 de enero de 2021; 15:100340.
10. Cho HT, Yang JS. How perceptions of organizational politics influence self-determined motivation: The mediating role of work mood. *Asia Pac Manag Rev.* 1 de marzo de 2018;23(1):60-9.
11. Dieleman M, Kleinau E. Factors Influencing Retention, Job Satisfaction, and Motivation among Jordanian Health Workers. *Ann Glob Health.* 1 de enero de 2017;83(1):51-2.
12. Mgammal MH, Al-Matari EM. Survey data of coronavirus (COVID-19) thought concern, employees' work performance, employees background, feeling about job, work motivation, job satisfaction, psychological state of mind and family commitment in two middle east countries. *Data Brief.* 1 de febrero de 2021; 34:106661.
13. Alrawahi S, Sellgren SF, Altouby S, Alwahaibi N, Brommels M. The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon.* 1 de septiembre de 2020;6(9):e04829.
14. Padauleng AW, Sidin AI, Ansariadi. The relationship between leadership style and nurse's work motivation with the implementation of patient safety

- culture in hospital, Bone regency. *Enferm Clínica*. 1 de octubre de 2020; 30:161-4.
15. Björklund C, Jensen I, Lohela-Karlsson M. Is a change in work motivation related to a change in mental well-being? *J Vocat Behav*. 1 de diciembre de 2013;83(3):571-80.
 16. Kitsios F, Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*. 1 de abril de 2021;7(4):e06857.
 17. Björklund C, Jensen I, Lohela-Karlsson M. Is a change in work motivation related to a change in mental well-being? *J Vocat Behav*. 1 de diciembre de 2013;83(3):571-80.
 18. Taghipour A, Dejban R. Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation. *Procedia - Soc Behav Sci*. 9 de julio de 2013;84:1601-5.
 19. Mgammal MH, Al-Matari EM. Survey data of coronavirus (COVID-19) thought concern, employees' work performance, employees background, feeling about job, work motivation, job satisfaction, psychological state of mind and family commitment in two middle east countries. *Data Brief*. 1 de febrero de 2021;34:106661.
 20. Kitsios F, Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*. 1 de abril de 2021;7(4):e06857.
 21. Odu JO, Rahmawati binti Hamedon T, Rafee bin Baharudin M, Mahmud A binti. Reliability and validity study on work safety culture questionnaire (WSCQ) among government office workers using Information Motivation and Behavior (IMB) Model. *Saf Health Work*. 1 de enero de 2022;13:S119-20.

22. Marin Samanez HS, Placencia Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Méd Lima. octubre de 2017;17(4):42-52.
23. Meilianti S, Matuluko A, Ibrahim N, Uzman N, Bates I. A global study on job and career satisfaction of early-career pharmacists and pharmaceutical scientists. Explor Res Clin Soc Pharm. 1 de marzo de 2022;5:100110.
24. Thomson R. Chapter 5 - Motivation, job Satisfaction and job design. En: Thomson R, editor. Managing People (Third Edition) [Internet]. Oxford: Butterworth-Heinemann; 2002 [citado 29 de marzo de 2022]. p. 71-95. (CMI Diploma in Management Series). Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780750656184500086>.
25. Donley J. The Impact of Work Environment on Job Satisfaction: Pre-COVID Research to Inform the Future. Nurse Lead. 1 de diciembre de 2021;19(6):585-9.
26. Urgilez Heredia TE. La satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud B de La Troncal y su relación con la evaluación de su desempeño. 2 de octubre de 2021 [citado 21 de marzo de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17543>.
27. Ludeña Yaguache EV. La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS Celica. 20 de agosto de 2019 [citado 21 de marzo de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13240>.
28. Candela EGG. DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN. :110.

29. Gorozabel y Bladimir - Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Ma.pdf [Internet]. [citado 29 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>.
30. elopez.pdf [Internet]. [citado 28 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/5684/1/elopez.pdf>.
31. Damas - TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA .pdf [Internet]. [citado 22 de mayo de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81676/Vila_D_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
32. TESIS MAESTRO- AVIA POLO-FCS-2021.pdf [Internet]. [citado 22 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5628/TESIS%20MAESTRO-%20AVIA%20POLO-FCS-021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Moreno H, Elizabeth S, Huertas P, Angelica L, Hospinal R, Elizabeth K. La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud. :177.
34. Luz FMA. MAESTRO DE GESTIÓN EN SALUD. :88.
35. Salcedo MM, Orihuela MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. Rev Científica Ciencias de la Salud [Internet]. 2 de diciembre de 2019 [citado 22 de mayo de 2022];12(2). Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1211.

36. Marin Samanez HS, Placencia Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Méd Lima*. octubre de 2017;17(4):42-52.
37. Miguel R, María D, Añasco DC, de Jesús T. TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. :73.
38. Garay_PR-SD.pdf [Internet]. [citado 26 de mayo de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71669/Garay_PR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
39. Montes FMP. TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR DE ADMINISTRACIÓN EN SALUD. :108.
40. Huanachi ZSC, Terrones RVL. TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO DE GERENCIA EN SALUD. :228.
41. Maslow AH. *Religions, values, and peak-experiences*, Columbus (Ohio State University Press) 1964. 1964;
42. Chiavenato I. *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. :442.
43. Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1917-1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, volumen 30, número 3, págs. 529-532; 1998; ISSN: 0120-0534 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>.
44. Vroom (1979). Leadership decision-making: an empirical test of the Vroom and Yetton model. *Journal of Management Studies*, 16(1), 1-115.

45. Alderfer (1972). Teorías de motivación; teoría de jerarquía de Alderfer. Recuperado de: <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>.
46. Locke, A. (1969). Purpose without consciousness: a contradiction. *Psychological reports*.
47. Rocha, R. (2017). Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana. Recuperado de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/658/Relaci%c3%b3n_RochaRoncal_Rita.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
48. Pérez, G., y Quincho, V. (2018). Satisfacción laboral profesional de enfermería en el distrito de Sapallanga - Huancayo 2018. ¿Recuperado de [FINAL 20%20%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed](#).
49. PUJOL-COLS, Lucas J. and DABOS, Guillermo E.. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *estud.gerenc.* [online]. 2018, vol.34, n.146, pp.3-18. ISSN 0123-5923. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>.
50. Rocha, R. (2017). Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana. Recuperado de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/658/Relaci%c3%b3n_RochaRoncal_Rita.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
51. Sandoval Gómez, Juárez Calderón, y Martínez Quezada (2016). Aplicación de un plan de recuperación de desastres en una ciudad segura, caso de

estudio. Una unidad académica segura (México). Revista multidisciplinaria de avances de Investigación.

52. Diéguez, A., y Fabra, M. (2018). Análisis y modelización de la satisfacción laboral y otros aspectos determinantes del abandono laboral. Recuperado: <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/22924/1/TFG%20-%20Dieguez%20Coba%2C%20Antia.pdf>.
53. Chiavenato, I. (2000a,b,c). Administración de Recursos humanos. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.
54. Delgado, N. (1999). Los Estilos de Enseñanza en Educación Física. Universidad de Granada, Granada.
55. González, S. (2008). Psicología de la motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
56. Hernández Sampieri R, Fernandez Collado C, Pilar Baptista Lucio M. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill; 2014.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación la relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.</p>	<p>H. General</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.</p>	<p>Variable I: Motivación</p> <p>Dimensiones: Desmotivación Regulación externa social Regulación externa material Regulación introyectada Regulación identificada Motivación intrínseca</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión desmotivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión regulación externa social y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión regulación externa material y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión regulación introyectada y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión regulación identificada y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión desmotivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión regulación externa social y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>¿Determinar la relación que existe entre la dimensión regulación externa material y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>¿Determinar la relación que existe entre la dimensión regulación introyectada y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>¿Determinar la relación que existe entre la dimensión regulación identificada y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022.</p>	<p>H. específica</p> <p>¿Existe relación significativa entre la dimensión desmotivación y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la dimensión regulación externa social y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la dimensión regulación externa material y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la dimensión regulación introyectada y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la dimensión regulación identificada y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la satisfacción laboral de los trabajadores en un Centro de Salud de primer nivel a dos años de pandemia en la Región Callao, 2022?</p>	<p>Variable II: Satisfacción Laboral.</p> <p>Dimensiones: Satisfacción por el trabajo Tensión relacionado con el trabajo Competencia profesional Presión en el trabajo Promoción profesional Relación interpersonal con sus superiores Relación interpersonal con los compañeros Características extrínsecas de estatus Monotonía laboral</p>

Cuestionario de Motivación R- MAWS

Instrucciones:

Por favor indique su grado de acuerdo o desacuerdo con respecto al enunciado general que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con una ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero Sea lo más sincero posible.

Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ligeramente de acuerdo, neutral, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?	Valoración						
1. Porque tengo que probarme a mí mismo (a) que yo puedo hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
2. Me esfuerzo muy poco, porque no creo que valga la pena esforzarme tanto.	1	2	3	4	5	6	7
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, superiores, amigos, familia, compañeros, etc.	1	2	3	4	5	6	7
4. Porque el poner esfuerzo en el trabajo va con mis valores personales.	1	2	3	4	5	6	7
5. Porque esforzarme me hace sentir orgulloso (a) de mí mismo (a).	1	2	3	4	5	6	7
6. Porque me agrada realizar mis funciones.	1	2	3	4	5	6	7
7. Me sentiría mal conmigo mismo si no me esfuerzo lo suficiente.	1	2	3	4	5	6	7
8. Porque aseguro mi permanencia en el trabajo, sólo si pongo suficiente esfuerzo en mis funciones.	1	2	3	4	5	6	7
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
¿POR QUÉ PONES O PONDRÁS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?							
10. Porque otras personas me van a respetar más (Por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	1	2	3	4	5	6	7
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	1	2	3	4	5	6	7
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo suficiente esfuerzo.	1	2	3	4	5	6	7
15. Me esfuerzo poco, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
16. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	1	2	3	4	5	6	7
17. Porque otras personas van a reconocer mi trabajo, sólo si pongo esfuerzo.	1	2	3	4	5	6	7
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	1	2	3	4	5	6	7
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo (a).	1	2	3	4	5	6	7

Cuestionario de Satisfacción Laboral – Font Roja

Edad _____ Genero **M F** Estado civil _____ Número de hijos _____

Año de experiencia en la Institución: 0-2 año 3-5 años 6-10 años

Brinda usted su consentimiento libre para desarrollar esta encuesta: **Si – No**

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

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

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

1	ITEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecha/o					
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena					
4	Estoy convencido/a que el puesto de trabajo que ocupo es el que realmente me corresponde por mi capacidad y preparación.					
5	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en la institución.					
6	Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansada/o.					
7	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de la institución pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
8	Muy pocas veces me he visto obligado/a a emplear “a tope” toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
9	Muy pocas veces mi trabajo en la institución perturba mi estado de ánimo o mi salud, o mis horas de sueño.					
10	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
11	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
12	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					
13	Con frecuencia tengo la sensación de que falta tiempo para realizar en mi trabajo.					
14	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.					
15	Tengo pocas oportunidades para aprender cosas nuevas.					
16	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
17	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
18	La relación con mis jefes/as es muy cordial.					
19	Estoy seguro/a de conocer lo que se espera de mí por parte de mis jefes/as					
20	Las relaciones con mis compañeros son muy buenas.					
21	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto, tengo muy poca independencia.					
22	El sueldo que percibo es muy adecuado.					
23	Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.					
24	Los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.					

MOTIVACION LABORAL																			
S	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19
1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	6	6	6	2	6
2	2	6	6	2	2	2	2	2	6	4	1	1	3	3	7	7	6	1	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	7	6	1	1	1	1	2	3	4	1	1	3	3	7	7	6	1	3
5	7	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
6	7	6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	2	3	4	2	2	4	3	4	4	3	2	6	2	4	4	4	4	4
9	5	5	6	2	3	3	3	6	6	6	3	3	4	3	6	6	6	3	5
10	1	6	6	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	6	2	6
11	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	6	6	6	2	6
12	1	6	4	4	4	2	4	4	6	5	1	2	2	2	7	6	6	2	2
13	2	6	4	2	1	2	2	4	3	2	1	2	4	2	6	7	6	2	2
14	2	6	6	3	3	3	6	6	2	6	2	3	3	2	6	6	6	3	6
15	3	4	4	5	2	3	3	3	3	1	4	2	2	2	3	3	6	4	3
16	2	7	6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	7	7	5	3	3
17	3	7	4	2	1	1	1	6	6	5	2	1	3	6	7	7	6	1	1
18	1	4	4	2	2	2	5	6	6	2	2	2	2	2	2	6	2	2	6
19	2	6	2	1	1	2	1	2	4	4	1	2	3	2	7	7	4	1	1
20	2	6	4	6	1	2	4	6	4	7	2	4	4	4	6	6	6	6	6
21	1	6	7	2	1	2	2	7	7	7	1	2	2	6	6	7	6	2	2
22	1	7	3	1	1	1	1	1	7	5	1	1	3	3	7	7	7	1	6
23	2	6	6	1	2	2	6	6	6	6	2	2	2	6	6	6	6	2	6
24	1	6	2	2	1	2	2	2	1	4	1	2	2	3	4	7	7	2	3
25	2	6	7	2	1	2	7	6	5	4	3	3	4	6	7	7	7	2	7
26	6	7	6	1	1	1	1	6	6	6	1	1	3	3	7	7	6	1	2
27	2	6	6	2	1	1	1	6	4	4	1	1	3	4	6	6	6	2	2

28	2	4	4	4	2	2	2	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	4	6
29	2	6	2	1	1	2	1	2	4	4	1	2	3	2	7	7	4	1	1
30	2	6	4	6	1	2	4	6	4	7	2	4	4	4	6	6	6	6	6
31	1	6	7	2	1	2	2	7	7	7	1	2	2	6	6	7	6	2	2
32	1	7	3	1	1	1	1	1	7	5	1	1	3	3	7	7	7	1	6
33	2	6	6	1	2	2	6	6	6	6	2	2	2	6	6	6	6	2	6
34	1	6	2	2	1	2	2	2	1	4	1	2	2	3	4	7	7	2	3
35	2	6	7	2	1	2	7	6	5	4	3	3	4	6	7	7	7	2	7
36	6	7	6	1	1	1	1	6	6	6	1	1	3	3	7	7	6	1	2
37	2	6	6	2	1	1	1	6	4	4	1	1	3	4	6	6	6	2	2
38	2	4	4	4	2	2	2	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	4	6
39	1	6	2	2	1	2	2	2	1	4	1	2	2	3	4	7	7	2	3
40	2	6	7	2	1	2	7	6	5	4	3	3	4	6	7	7	7	2	7
41	6	7	6	1	1	1	1	6	6	6	1	1	3	3	7	7	6	1	2
42	2	6	6	2	1	1	1	6	4	4	1	1	3	4	6	6	6	2	2
43	2	4	4	4	2	2	2	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	4	6
44	2	6	2	1	1	2	1	2	4	4	1	2	3	2	7	7	4	1	1
45	2	6	4	6	1	2	4	6	4	7	2	4	4	4	6	6	6	6	6
46	1	6	7	2	1	2	2	7	7	7	1	2	2	6	6	7	6	2	2
47	1	7	3	1	1	1	1	1	7	5	1	1	3	3	7	7	7	1	6
48	2	6	6	1	2	2	6	6	6	6	2	2	2	6	6	6	6	2	6
49	1	6	2	2	1	2	2	2	1	4	1	2	2	3	4	7	7	2	3
50	2	6	7	2	1	2	7	6	5	4	3	3	4	6	7	7	7	2	7
51	6	7	6	1	1	1	1	6	6	6	1	1	3	3	7	7	6	1	2
52	2	6	6	2	1	1	1	6	4	4	1	1	3	4	6	6	6	2	2
53	2	4	4	4	2	2	2	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	4	6
54	2	6	4	2	1	2	2	4	3	2	1	2	4	2	6	7	6	2	2
55	2	6	6	3	3	3	6	6	2	6	2	3	3	2	6	6	6	3	6
56	3	4	4	5	2	3	3	3	3	1	4	2	2	2	3	3	6	4	3
57	2	7	6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	7	7	5	3	3

58	3	7	4	2	1	1	1	6	6	5	2	1	3	6	7	7	6	1	1
59	1	4	4	2	2	2	5	6	6	2	2	2	2	2	2	6	2	2	6
60	2	6	2	1	1	2	1	2	4	4	1	2	3	2	7	7	4	1	1

SATISFACCION LABORAL																								
S	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P13	P24
1	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	1	2	2	4	1
2	4	2	1	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	3	2	4	4	2	2	3	4	4
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3
4	4	1	1	4	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	4	4	4	3	4	2	4	4	1
5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	3	2	2	4	5	2	4	2	2	2	2	1	2	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4
9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	5	2	2	2	4	3	2	4	2	4	2	4	4	2
10	4	1	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	2	4
11	3	4	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	2
12	4	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	5	4	4	4	3	4	3	2
13	3	4	1	4	1	4	4	1	3	1	1	3	4	4	2	1	3	2	2	5	2	3	1	5
14	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2
15	5	2	2	3	3	2	2	4	3	1	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2
16	4	1	1	4	1	2	2	4	4	1	1	2	2	1	2	4	3	4	4	4	2	4	2	1
17	4	2	1	2	1	3	2	4	4	1	1	1	1	2	2	4	4	3	4	4	2	4	3	2
18	4	2	2	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2
19	4	1	2	4	1	4	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	5	3	4	3	1	2	1
20	2	2	2	4	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2
21	4	2	2	4	3	4	3	2	4	2	4	2	2	3	2	1	2	3	3	3	4	4	2	2
22	3	1	1	3	1	4	4	4	3	1	4	3	4	1	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4
23	3	2	2	4	2	5	4	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2
24	3	2	2	4	2	4	5	2	3	1	5	4	3	3	2	4	4	5	4	2	4	2	2	1
25	4	1	1	5	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3
26	1	1	1	5	1	5	4	1	1	1	2	1	4	5	5	5	5	2	4	5	5	2	1	1

27	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	5	2	5	3	3	4	4
28	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	1	3	4	2	2	4	2
29	4	1	2	4	1	4	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	5	3	4	3	1	2	1
30	2	2	2	4	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2
31	4	2	2	4	3	4	3	2	4	2	4	2	2	3	2	1	2	3	3	3	4	4	2	2
32	3	1	1	3	1	4	4	4	3	1	4	3	4	1	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4
33	3	2	2	4	2	5	4	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2
34	3	2	2	4	2	4	5	2	3	1	5	4	3	3	2	4	4	5	4	2	4	2	2	1
35	4	1	1	5	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3
36	2	1	1	5	1	5	4	1	1	1	2	1	4	5	5	5	5	2	4	5	5	2	1	1
37	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	5	2	5	3	3	4	4
38	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	1	3	4	2	2	4	2
39	3	2	2	4	2	4	5	2	3	1	5	4	3	3	2	4	4	5	4	2	4	2	2	1
40	4	1	1	5	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3
41	2	1	1	5	1	5	4	1	1	1	2	1	4	5	5	5	5	2	4	5	5	2	1	1
42	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	5	2	5	3	3	4	4
43	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	1	3	4	2	2	4	2
44	4	1	2	4	1	4	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	5	3	4	3	1	2	1
45	2	2	2	4	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2
46	4	2	2	4	3	4	3	2	4	2	4	2	2	3	2	1	2	3	3	3	4	4	2	2
47	3	1	1	3	1	4	4	4	3	1	4	3	4	1	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4
48	3	2	2	4	2	5	4	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2
49	3	2	2	4	2	4	5	2	3	1	5	4	3	3	2	4	4	5	4	2	4	2	2	1
50	4	1	1	5	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3
51	1	1	1	5	1	5	4	1	1	1	2	1	4	5	5	5	5	2	4	5	5	2	1	1
52	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	5	2	5	3	3	4	4
53	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	1	3	4	2	2	4	2
54	3	4	1	4	1	4	4	1	3	1	1	3	4	4	2	1	3	2	2	5	2	3	1	5
55	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2
56	5	2	2	3	3	2	2	4	3	1	2	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2

57	4	1	1	4	1	2	2	4	4	1	1	2	2	1	2	4	3	4	4	4	2	4	2	1
58	4	2	1	2	1	3	2	4	4	1	1	1	1	2	2	4	4	3	4	4	2	4	3	2
59	4	2	2	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2
60	4	1	2	4	1	4	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	5	3	4	3	1	2	1