



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**La motivación y su incidencia en la satisfacción laboral del  
profesional de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Larrea Campos, Jose Efrain (ORCID: [0000-0002-2056-4167](https://orcid.org/0000-0002-2056-4167))

**ASESOR:**

Mg. Vásquez Alva, Jorge Enrique (ORCID: [0000-0002-8185-3333](https://orcid.org/0000-0002-8185-3333))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño.

A mis padres que me dieron la vida y han estado conmigo en todo momento. Gracias por todo papá y mamá por darme una carrera para mi futuro y por creer en mí.

A mis hermanos Juana, Magda, Érica, Vladimiro y Carla, por compartir alegrías y tropiezos de los cuales salimos triunfadores, por permitirme estar en sus vidas.

A mis sobrinos, sobrinas. A ti Fernando a pesar de que no estás aquí ahora en estos momentos conmigo, sé que tu alma si lo está y por qué tienes los mismos sueños.

Jair Alberto, que te puedo decir, gracias por todo el apoyo que me has dado para continuar y seguir con mi camino.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, a los docentes de la escuela de posgrado, quienes con su dirección ante mis debilidades y su gran apoyo me permitieron seguir en este camino de concretizar mi tesis.

A todos mis compañeros y grandes amigos que donde estén, vayan a ellos mis palabras de reconocimiento.

Finalmente merecen un especial agradecimiento mi familia; mis padres por darme la vida, por sus consejos y sacrificios y por lograr de mí, una persona de bien. Mis hermanos por ser los que inyectaron su fortaleza, alegría y firmeza al apoyarme en la consecución de mi objetivo.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos	4
Índice de tablas	5
Resumen	6
Abstract	7
I. Introducción	8
II. Marco teórico	11
III. Metodología	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. Resultados	22
V. Discusión	29
VI. Conclusiones	33
VII. Recomendaciones	34
Referencias	35
Anexos	39

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>	
Tabla 1	Distribución de frecuencias de la motivación	22
Tabla 2	Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral	22
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la dimensión desmotivación	22
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la dimensión regulación externa	23
Tabla 5	Distribución de frecuencias de la dimensión regulación introyectada	23
Tabla 6	Distribución de frecuencias de la dimensión regulación identificada	24
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la dimensión motivación intrínseca	24
Tabla 8	Correlación entre motivación y satisfacción laboral	25
Tabla 9	Correlación entre desmotivación y satisfacción laboral	25
Tabla 10	Correlación entre regulación externa y satisfacción laboral	26
Tabla 11	Correlación entre regulación introyectada y satisfacción laboral	27
Tabla 12	Correlación entre regulación identificada y satisfacción laboral	28
Tabla 13	Correlación entre motivación intrínseca y satisfacción laboral	28

## Resumen

La presente investigación se realizó con el propósito de determinar el efecto entre motivación y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, del 2020. La investigación fue básica, de diseño no experimental, correlacional y enfoque cuantitativo. Para la medición de las variables se aplicaron dos cuestionarios

no experimental. Se concluyo que existe una relación significativa entre el grado de motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, a un nivel de significación del 0.00 y una correlación Rho de Spearman positiva baja de 0.291.

**Palabras Clave:** Motivación, Motivación laboral, Satisfacción laboral, Estrés.

## **Abstract**

The purpose of this research study was to determine the effect between motivation and job satisfaction in the Nursing professional working at the Regional Hospital of Cusco, 2020. The research was basic of a correlational type because it focused on measuring the effect of motivation in job satisfaction, it was quantitative because it presented quantifiable data, and it was non-experimental. It was concluded that there is a significant relationship between the degree of motivation and job satisfaction in the nursing professional working at the Regional Hospital of Cusco, at a significance level of 0.00 and a low positive Spearman Rho correlation of 0.291.

**Keywords:** Motivation, Work motivation, Work satisfaction, Stress.

## **I. Introducción**

En este tiempo donde el estrés y la depresión son uno de los grandes problemas laborales, la satisfacción laboral toma un papel importante y evidenciar que variables afectan a esta característica se ha convertido en objetivos de muchas disciplinas y muchas empresas le dan más importancia que antes. La satisfacción laboral como nos sugiere la teoría está dentro del ámbito denominado clima organizacional. Lo que se pretende evidenciar, dada la escasa información que se tiene de este tema en el Hospital Regional del Cusco, es que existe problemas con la satisfacción laboral debido a que no hay una motivación real valga la redundancia en el centro de trabajo del profesional de enfermería.

En el ámbito internacional tanto la motivación laboral como la satisfacción laboral ha ido modificándose en los últimos años de acuerdo a la variación del mercado laboral más competitivo gracias al avance de la economía mundial la motivación laboral se ha visto afectado. Así es que un estudio realizado por Gallup indica que tan solo el 15% de los trabajadores se siente motivado o entusiasmado en el lugar de su trabajo, que es una cifra muy baja y a la vez preocupante sobre el perfil de los trabajadores en la actualidad. Asimismo, los resultados identificaron al Perú como uno de los países con mayor índice de rotación laboral en toda Latinoamérica, es decir que disponen de empresas donde muy fácilmente cambian en un periodo corto de tiempo a sus trabajadores por diferentes motivos siendo con un promedio del 20% según el informe PWC (ESAN, 2019).

En relación al ámbito nacional una investigación relevante respecto a las variables de motivación y satisfacción en un contexto de servicios de salud, fue realizada en el SES que son los socios en salud sucursal Perú (SES) que es una organización que se dedica a organizar todo tipo de servicios de salud sin fines de lucro el cual lleva ya en el Perú trabajando 20 años, en el mismo encontró que el 49.30% de los trabajadores del mismo, se encuentran medianamente satisfechos, Asimismo, de acuerdo a los factores higiénicos que observo que el 46.30% se encontraron medianamente satisfechos, indicando así que ni la mitad de trabajadores se encuentran satisfechos en sus lugares de trabajo en prestación de servicios de salud (Marín y Placencia, 2016).

En el ámbito local se pudo observar un estudio relevante respecto a la



variable motivación laboral tanto como de sus factores extrínsecos e intrínsecos, en el personal de enfermería del hospital regional del Cusco, se precisó que para el año 2018 en cuando a la satisfacción laboral del personal fue bajo, siendo este el 54.50%. Asimismo, se concluyó que existe en el hospital regional del Cusco una relación estrecha entre factores motivacionales y la satisfacción laboral para el año 2018, por cual, gracias a la emergencia sanitaria actual, podremos observar a través de esta investigación se ha sufrido gran cambio a la actualidad (Gamarra, 2018).

En la presente investigación se han considerado las variables motivación y satisfacción laboral, a pesar de su aparente relación, se han observado en otras investigaciones otros factores por lo que es relevante su intervención en el estudio. Si es bien cierto que existen investigaciones relacionadas respecto a las variables y a su mismo ámbito, esta relación puede cambiar incorporando una situación especial como la que vivimos, como es la presente pandemia, por lo cual esta motivación tendrá dimensiones que puedan explicar esta relación, es por ello que existe la ausencia investigativa señalando esta característica relevante por la que estamos pasando.

El aporte teórico de la presente investigación estará caracterizado por la especificidad de la investigación es decir, que existe una cantidad muy limitada de investigaciones en el área administrativa y de gestión desarrolladas en el hospital regional del Cusco, por lo que poder conocer la motivación laboral y el desempeño son variables determinantes del bien funcionamiento de las áreas y departamentos del hospital, por lo que se pretende conocer la relación entre ambas variables que muchas veces son mal interpretadas o utilizadas de manera común. Por ello se tendrá que revisar las teorías fundamentadas en la gestión de recursos humanos en una organización, tanto, así como su motivación y satisfacción laboral del mismo. En la actualidad existen investigaciones tomando como población de estudio a los usuarios externos mas no internos, por lo que la investigación tiene un fundamento novedoso en este campo.

La presente investigación tiene implicancias practicas debido a que en el proceso de estudio se podrán obtener resultados que puedan servir para la toma de decisiones en pro de mejorar el bienestar del usuario interno como externo del

Hospital Regional del Cusco, de esa manera se considera conveniente poder realizar este estudio, de los cuales los favorecidos serán los trabajadores que laboran en el hospital e indirectamente los pacientes que acuden por lo que podrá resolver un problema real.

La investigación tiene un rol metodológico en vista de que se va utilizar, un instrumento validado de investigación para la recolección y cuantificación de las variables de motivación y satisfacción laboral, si es bien cierto que existen ya muchos instrumentos para medir la motivación y la satisfacción laboral, sin embargo, utilizando de referencia estos instrumentos se podrá ver la relevancia del instrumento utilizado en la realidad regional.

Dado lo expuesto hasta el momento, se formula la pregunta de investigación: ¿De qué manera la motivación está relacionada con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020? De la cual se formulan las preguntas específicas que ayuden a cuestionar mejor el fenómeno correspondiente y dar soporte a la pregunta general: ¿Cómo se relaciona la desmotivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020; ¿Cómo se relaciona la regulación externa y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020; ¿Cómo se relaciona la regulación introyectada y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020?; ¿Cómo se relaciona la regulación identificada y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020; ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020?

El objetivo general del presente estudio planteado fue: determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, del 2020. Sus correspondientes objetivos específicos son los siguientes: Determinar relación entre la desmotivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería; determinar relación entre la regulación externa y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería; determinar relación entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería; determinar relación entre la regulación identificada y la

satisfacción laboral del profesional de Enfermería, y finalmente determinar relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería.

Asimismo, se postularon la hipótesis de la investigación: Existe relación significativa entre el grado de motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.

## **II. Marco teórico**

A nivel internacional Gonzales (2016) estudió la satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. La interacción entre variables de escala y nominales ha permitido observar que cada uno de estos factores tiene una relación diferente con la satisfacción, según los diversos grupos de edad, sexo, condición laboral, hospital, etc. El motivo por el cual se han obtenido estos resultados puede estar relacionado con el hecho de haberse realizado mejoras en diferentes unidades de los hospitales.

Asimismo, Hernández et al. (2016) evaluaron la percepción de la satisfacción laboral en dos instituciones de salud pública en el estado de Hidalgo. El instrumento se aplicó al personal de enfermería, considerando una muestra de n=59 para el hospital A y n=149 para el B. La investigación es de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional. Los resultados muestran de manera general, que el nivel de satisfacción laboral en ambas instituciones, indica que están algo satisfechos.

Jarquín (2017) determinó la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la sala de Neonatología del hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Estudio descriptivo de corte transversal, universo constituido por 27 personal de enfermería, el 69.6%, del personal se encuentra en el rango de menores de 30 años. El principal hallazgo del estudio fue que el mayor grado de satisfacción laboral del personal de Enfermería, estuvo relacionado con el desarrollo personal, identidad de la tarea, autonomía en el desempeño, ambiente de trabajo.

En el contexto nacional, el estudio de Coba (2018) determinó la relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correccional. Los resultados mostraron que 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 con probabilidad 0.001 siendo altamente significativo, por lo tanto, la motivación está relacionada con la satisfacción laboral.

La investigación realizada por Samanez y Medina (2017) para determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo observacional, transversal de tipo relacional en una muestra de 136 trabajadores quienes realizaron una encuesta auto aplicada entre los meses de febrero y junio del 2016. Los resultados mostraron que el nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado" (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%). 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".

A nivel local, Zavala (2015) determinó la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital nivel IV Adolfo Guevara Velasco EsSalud Cusco. El método utilizado fue cuantitativo, correlacional, no experimental, descriptivo y de corte transversal, los resultados obtenidos fueron que el 62.86 por ciento presenta un nivel de motivación media y en sus factores, el nivel de motivación predominante fue el medio que oscila entre los valores de 40.00 por ciento y 61.43 por ciento, siendo el valor más bajo el de la dimensión autonomía para la realización de la tarea y el más alto para la dimensión retroalimentación.

Torres (2017) estableció la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios. El estudio fue de tipo básico, el enfoque cuantitativo de alcance correlacional. Los resultados obtenidos fueron procesados mediante el análisis estadístico en los que se logró evidenciar que la motivación se relaciona de manera moderada con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional con un grado de significancia del 0.040.

En relación con las teorías utilizadas, se consideró el modelo R-MAWS que es utilizado para cuantificar la motivación laboral, este modelo ha sido validado en 10 diferentes idiomas como español, inglés, francés y holandés, siendo este modelo

ampliamente utilizado para medir la motivación laboral. Se basa en la teoría de la autodeterminación la cual se puede medir a través de cinco diferentes dimensiones (Herrera y Matos, 2011).

En la conceptualización de la motivación, se sostiene que una teoría es motivacional siempre y cuando explore el efecto que se genera por las necesidades y la dirección del proceso del organismo que le dan orientación a estímulos internos y externos orientados a la satisfacción de necesidades, es decir que la motivación es un relación entre las necesidades de un individuo, y las formas de adoptarlo teniendo en cuenta variables propias del el mismo como externa en el proceso de alcanzar las metas (Stolver y Fernandez, 2017).

El concepto de motivación abarca tres tipos de niveles, global, contextual y situacional. Siendo el primero de ellos el que se caracteriza la orientación innata que tiene el individuo, es estable y muy íntimamente relacionado con la personalidad. El nivel contextual se distingue porque hace referencia a las esferas específicas de la actividad humana, educación, recreación, trabajo entre otras. El ultimo nivel hace referencia a momentos dados en el tiempo de un individuo como, una reunión familiar, laboral, salida con la pareja, etc. (Stolver y Fernandez, 2017).

Chiavenato (2017) sostiene que la motivación laboral se relaciona íntimamente con la conducta humana, es decir la conducta particular de cada individuo está en función a la motivación que podría tener en sus diferentes situaciones laborales. Asimismo, se basa en el comportamiento de los trabajadores el cual puede verse afectado por variables intrínsecas como extrínsecas. Donde el deseo del trabajador se relaciona con sus necesidades y generan una energía necesaria que incentiva al individuo a poder realizar todas sus actividades para poder cumplir sus obligaciones o metas. Por otra parte, la motivación según Delgado (2011), es un proceso en el cual las personas cuando realizan tareas específicas tratan de resolver un problema o llegar a un resultado en concreto que les permita satisfacer sus necesidades teniendo en cuenta el esfuerzo que realizan en el presente u la expectativa de las futuras acciones que tendrán consecuencias. Gonzales (2010) indica que en un conjunto de procesos que relaciona en un mismo individuo su satisfacción de necesidades y a la vez la personalidad que tiene el mismo, para alcanzar un determinado objetivo siempre está influenciado por la

satisfacción futura que podrá lograr teniendo en cuenta su entorno externo. En la enciclopedia económica (2018), se precisa que la motivación laboral es la capacidad no solo de un individuo sino de toda una organización para poder mantener un rendimiento prolongado y positivo en su recurso humano.

Según Maslow en su teoría de jerarquización de las necesidades del hombre indica que la motivación como el impulso que tiene el ser humano para satisfacer determinados niveles de necesidades. Gutiérrez (2019) por su parte, afirma que la motivación humana no solo es una categoría más del comportamiento humano sino fuerza y motor para conocer los motivos y razones que hace que mueva a las personas a poder actuar de una forma u otra dentro de una organización.

En cuanto a las dimensiones de la motivación Herrera y Matos (2011), sostiene que son cinco dimensiones: motivación Intrínseca, a-motivación (desmotivación), regulación externa, regulación introyectada y regulación identificada. La primera hace falta a la carencia de motivación por sí misma, mientras que la regulación externa es aquella motivación que se genera en el contexto exterior, mientras que la regulación introyectada, está orientada a la percepción de la motivación innata de cada individuo, mientras que la identificada es como se interpreta la conducta individual de la actividad sea esta agradable o desagradable. Finalmente, la motivación intrínseca es la autorrealización de una persona.

La dimensión de regulación identificada nos indica que el individuo va adoptar su pensamiento crítico, por lo que va realizar la labor de forma iniciativa, aunque le parezca desagradable. La motivación intrínseca indica aquella que se relaciona con la autorrealización es decir la sensación de hacer algo por un incentivo propio y sobre todo le brinda placer realizar esa tarea (Herrera y Matos, 2011).

Yagosesky (2014) refieren que la falta de motivación o desmotivación es el estado interior de las personas cuando existen pensamientos pesimistas y mucho desanimo en las actividades que realiza sean cotidianas o no, el cual se origina como resultados de malas experiencias en el pasado, siento una incapacidad para mejorar los resultados.

Respecto a la motivación intrínseca Zuazua (2007) menciona que es parte

de la motivación que se dirige a lo espontáneo, es decir, que guía su motivación por algo natural gracias a la carencia de bienes materiales, es decir a través de la necesidad.

En cuanto a la regulación, Parfyonova (2019) postula que la Regulación externa: se da por el actuar propio del individuo de acuerdo a los fenómenos externos, donde su comportamiento personal es ajeno a lo exterior. Mientras que la Regulación identificada surge por iniciativa propia del individuo dado que él lo considera importante para sí mismo, aunque no sea placentera. Y la regulación introyectada hace referencia a que el individuo adopta una iniciativa propia de forma parcial, es decir, simplemente la realiza para probarse si es competente en esa misma.

Por otra parte, para la variable satisfacción laboral se utilizó el modelo teórico de la escala de satisfacción laboral SL – ARG el cual mide la satisfacción laboral teniendo en cuenta siete dimensiones: Remuneración, relaciones humanas, supervisión, condiciones laborales, promoción y desarrollo, comunicación y el puesto del trabajo.

De acuerdo con Wright y Bonett (2003), la satisfacción laboral es posiblemente la más habitual y más vieja forma de subdivisión de la felicidad en el lugar de trabajo. Teniendo en cuenta esta definición es posible conjeturar, que parte fundamental del bienestar social de una persona, se da en el ambiente laboral, por lo que la simple definición concreta de la satisfacción laboral no solo se enmarca en un ámbito laboral sino en la calidad de vida que tienen las personas.

Asimismo, la satisfacción laboral es una relación continua entre los trabajadores y el ambiente de trabajo, donde se busca que estos dos puedan establecer una satisfacción individual a través de lo que quieren los trabajadores de su trabajo y lo que ellos mismos sienten que toman en su labor (Wright y Davis, 2003).

Morillo (2013) por otra parte menciona que es la perspectiva positiva o negativa de lo que consideran los trabajadores respecto a su labor y ambiente labora, acorde con sus expectativas generadas entre otras personas u otros posibles trabajos, así como las relaciones interpersonales que existan en el trabajo. Mason y Griffin (2012) indican que en la institución se dan muchos procedimientos

de los cuales son en pequeños grupos laborales, lo que debería indicar que la satisfacción laboral se da forma grupal interrelacionando sus percepciones individuales como una categoría grupal, por lo que se define que es la actitud compartida de un grupo laboral a su trabajo y ambiente laboral.

Los aportes de Judge y Hulin (2003) indican que la satisfacción laboral puede determinarse por el nivel en el que el individuo siente bien (bienestar) con la labora que realiza, tiene incidencia en el bienestar individual e incluso en la calidad de vida del empleado. La satisfacción laboral ha sido el resultado de las interacciones y actitudes del empleado respecto a su empleo, como también factores concretos como la relación con sus colegas, salarios, línea de carrera, condiciones laborales (Atalaya, 2013).

Las dimensiones que componen la Escala de Satisfacción Laboral de acuerdo al modelo teórico presenta la dimensión Condiciones de trabajo como la capacidad de la organización para disponer todos los elementos necesarios para realizar la labor desde la infraestructura, equipamiento, recursos humanos y servicios. La dimensión Remuneración y beneficios laborales refiere al grado de conformidad respecto al monto de retribución económica como también los beneficios laborales legales. La dimensión Supervisión se define como el grado de acompañamiento que tienen sus supervisores para poder enseñar, guiar, apoyar, y controlar las labores. La dimensión Relaciones Humanas comprende el grado de bienestar de las relaciones laborales entre los trabajadores tanto relaciones horizontales como verticales. La dimensión Promoción y capacitación se refiere a la capacidad de construir una línea de carrera que tiene la organización para mejorar el tiempo de rotación de los trabajadores. La dimensión Comunicación se define como el grado de información que manejan y utilizan los miembros de una organización para alcanzar un objetivo planteado. La dimensión Puesto de trabajo se entiende como la valoración individual y propia que tiene cada trabajador respecto al trabajo que realiza diariamente (Ruíz, 2015).



### **III. Metodología**

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

La investigación básica se identificó porque nace en un contexto teórico y se mantiene así en toda la investigación. Incrementar los conocimientos científicos es el fin de las investigaciones básicas. A diferencia de las investigaciones aplicadas que buscan una aplicabilidad concreta en la realidad (Muntané, 2013).

La investigación fue de enfoque cuantitativo en vista de que midió los resultados tanto de la motivación y como de la satisfacción laboral, la recolección de datos es utilizado por el enfoque cuantitativo para poner a prueba una hipótesis tanto su cuantificación en un análisis descriptivo como también inferencial para poder probar teorías planteadas (Hernández et al., 2018). En la presente investigación se cuantificaron los resultados que se dieron a través de la recopilación de información por lo que resultó necesario medir la motivación y la satisfacción laboral.

Hernández et al. (2018) afirma que el diseño nos ayuda a responder las preguntas de investigación anteriormente planteadas, cumplir los objetivos de estudio y someter las hipótesis planteadas y prueba, en ese sentido respecto al diseño de la investigación de la presente investigación, fue de diseño no experimental porque no fue posible poder modificar las variables a criterio del investigador, solo se pudo describir sus características y determinar similitudes entre ellas. Asimismo, solo fue transversal, es decir los datos obtenidos fueron en un momento determinado mas no su comportamiento en el tiempo de las variables motivación laboral y satisfacción laboral. El presente estudio fue de diseño no experimental porque solo se describieron la motivación y la satisfacción laboral y se determinó la relación entre ambas, mas no se realizaron actividades para modificar la motivación o la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Regional del Cusco. En la misma razón fue correlacional transversal es decir midió la relación entre las variables de motivación y satisfacción laboral en un periodo determinado de tiempo, mas no se investigará su variación en el tiempo.

La investigación hipotética deductiva, así como indica Popper (2012) se basa en la construcción de dos ideas o premisas iniciales a partir de las leyes y teorías científicas, en contra posición de otra hipótesis empírica, que sería el aspecto que

tiene la capacidad de ser observable para posteriormente realizar una contrastación de hipótesis. La presente investigación fue hipotética deductiva, debido a que se formularon hipótesis a partir de las teorías existentes, para posteriormente comprobarse objetivamente con la realidad, en casos específicos, así como fue medir la motivación y la satisfacción laboral.

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable Motivación laboral**

##### **Definición conceptual**

De acuerdo con Chiavenato es aquel interés interno o fuerza intrínseca que se relaciona con algún objetivo propio del individuo quiere alcanzar, por ende, es un estado subjetivo que mueve la conducta del hombre en una dirección particular (Chiavenato, 2017).

##### **Definición operacional**

La motivación laboral se puede medir a través de sus dimensiones las cuales son, la desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca. Se construyó el cuestionario a partir de 19 ítems, que fueron elaborados de cada indicador por dimensiones de las variables con una escala de Likert de 7 alternativas.

#### **Variable Satisfacción laboral**

##### **Definición conceptual**

Es el resultado que obtiene el trabajador sobre las percepciones de su trabajo basados en factores endógenos y exógenos que determinan un nivel de bienestar personal (Gibson, 2003).

##### **Definición operacional**

La satisfacción laboral se puede clasificar a partir de escala SL-ARG la cual la mide a través de 7 factores (dimensiones) de los cuales componen las condiciones de trabajo, aspectos salariales, supervisión, relaciones humanas, capacitación y comunicación. El cuestionario se elaboró a partir de los indicadores de cada dimensión, contabilizando un total de 43 ítems, por medio de una escala de Likert con alternativas del 1 al 5.

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

#### **Población**

Así como menciona Hernández et al. (2018) la población son todos los elementos que se encontraran sujetos a la investigación, que concuerdan con mismas características y cualidades. En tal sentido la cantidad de población estuvo determinada por 200 profesionales de enfermería del Hospital Regional del Cusco.

#### **Muestreo**

La técnica utilizada fue no probabilística por conveniencia, puesto que al ser una población reducida se ve por conveniente poder encuestar a todo el personal enfermero y así hacer más representativa el presente estudio.

No se realizó un muestreo, puesto que se tomó en cuenta a toda la población, otra forma de denominar este tipo de técnica es definirla como una muestra censal, en la cual se asumen todos los elementos de la población.

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

Respecto a la técnica de investigación que se utilizó para la recolección de datos, se usó la encuesta para medir las variables a través del instrumento del cuestionario cerrado, con escala tipo Likert para medir ambas variables.

#### **Diseño de instrumentos**

Para la variable satisfacción laboral se utilizó el modelo teórico de la escala de satisfacción laboral SL-ARG, este instrumento es aplicado para poder medir la satisfacción que se logra en el trabajo.

#### **Validez**

Hace referencia a la capacidad real que tiene un instrumento para medir una determinada variable, es decir que debe medir aquello que pretende medir (Hernández et al., 2018).

En relación a la validez, se tomó en cuenta el modelo R-MAWS que es utilizado para cuantificar la motivación laboral, este modelo ha estado validado en 10 diferentes idiomas como español, inglés, francés y holandés, siendo este modelo ampliamente utilizado para medir la motivación laboral, Asimismo, este modelo se basa en la teoría de la autodeterminación la cual se puede medir a través de cinco diferentes dimensiones (Herrera y Matos, 2011). En relación a la satisfacción

laboral se usó el instrumento utilizado por Resquejo, de acuerdo al modelo SL – ARG, validado por expertos para la realidad regional Cusqueña.

Los resultados de la validez de contenido, mediante el criterio de jueces por cada dimensión se encuentran en los anexos.

### **Confiabilidad**

Es el nivel de la aplicabilidad del instrumento para obtener datos que no sean dispersos sino resultados similares (Hernández et al., 2018). En caso de la variable motivación la confiabilidad se midió mediante la prueba alfa de Cronbrach obteniendo un coeficiente de 0,786 indicando que el instrumento es confiable para la recolección de datos. De la misma forma, para la variable satisfacción laboral la confiabilidad de la Escala SL-ARG, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach, de 0,969, entendiendo que también es confiable (Requejo, 2019).

### **3.5. Procedimiento**

El procedimiento de la aplicación del instrumento de recolección de información se llevó a cabo con la autorización del establecimiento de salud, por lo que se envió una solicitud al director del Hospital Regional del Cusco, para que nos autorice la investigación, y así poder medir la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería. La aplicación se realizó de forma presencial en el establecimiento de salud, y en algunas oportunidades se realizó por medio de Google Forms, para facilitar el llenado de la encuesta sobre todo en el contexto actual, aun así, todo encuestado tuvo el consentimiento de su participación los fines de la investigación.

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

La investigación realizó el procesamiento de datos con el paquete estadístico SPSS en su versión 25, el cual es ampliamente utilizado para investigación estadísticas y de ciencias médicas como sociales, la representación de la investigación se realizó mediante el programa ofimático Excel, el cual sirvió para dar las condiciones estéticas de acuerdo al formato APA. Por otra parte, el procesamiento se realizó de forma descriptiva e inferencial, es decir que presentara tablas y figuras de frecuencias y porcentajes, como también las inferencias estadísticas a partir de las hipótesis planteadas, tanto generales como específicas, para ello se hizo uso de pruebas no paramétricas el cual medió la existencia de alguna relación entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación respetó todas las indicaciones del formato APA como también del formato de citado, por autores y sus resultados, reconociendo la labor académica de otros investigadores, así respetando el principio de la justicia, así también la investigación persigue una finalidad netamente académica, es decir que los resultados obtenidos en la presente investigación fueron verídicos y servirán para la toma de decisiones del hospital, por lo que estuvo regido bajo el principio de beneficencia y no maleficencia. Asimismo, el presente trabajo estuvo evaluado por el programa Turnitin, el cual determinó el nivel de similitud, por lo que se encontró en los rangos aceptados por la Universidad Cesa Vallejo.

#### IV. Resultados

##### Resultados descriptivos

Tabla 1

*Distribución de frecuencias de la motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	61	30,5	30,5	30,5
	Nivel Medio	80	40,0	40,0	70,5
	Nivel Alto	59	29,5	29,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

En la tabla 1 se puede observar el nivel obtenido en la variable motivación del personal de enfermería, siendo la mayor proporción del 40% correspondiente a un nivel medio de motivación en el trabajo, Asimismo, el personal de enfermería que obtuvo un nivel alto tan solo fue el 29.5%, y se obtuvo un nivel bajo correspondiente al 30.5%.

Tabla 2

*Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	64	32,0	32,0	32,0
	Nivel Medio	85	42,5	42,5	74,5
	Nivel Alto	51	25,5	25,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

En la tabla 2 se puede observar el nivel obtenido en la variable satisfacción laboral del personal de enfermería, siendo la mayor proporción del 42% correspondiente a un nivel medio de satisfacción en el trabajo, Asimismo, el personal de enfermería que obtuvo un nivel alto tan solo fue el 25.5%, por otra parte, aquellos que obtuvieron un nivel bajo fue correspondiente al 32%.

Tabla 3

*Distribución de frecuencias de la dimensión desmotivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	63	31,5	31,5	31,5
	Nivel Medio	100	50,0	50,0	81,5
	Nivel Alto	37	18,5	18,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

En la tabla 3 se puede observar el nivel obtenido en la variable motivación en su dimensión de desmotivación del personal de enfermería, siendo la mayor proporción del 50% correspondiente a un nivel medio de desmotivación en el trabajo, Asimismo, el personal de enfermería que obtuvo un nivel alto tan solo fue el 18.5%, por otra parte, aquellos que obtuvieron un nivel bajo fue correspondiente al 31.5%.

Tabla 4

*Distribución de frecuencias de la dimensión regulación externa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	62	31,0	31,0	31,0
	Nivel Medio	86	43,0	43,0	74,0
	Nivel Alto	52	26,0	26,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

En la tabla Nro. 4 se puede observar el nivel obtenido en la variable motivación en su dimensión de regulación externa del personal de enfermería, siendo la mayor proporción del 43% correspondiente a un nivel medio de regulación externa en el trabajo, Asimismo, el personal de enfermería que obtuvo un nivel alto tan solo fue el 26%, por otra parte, aquellos que obtuvieron un nivel bajo fue correspondiente al 31%.

Tabla 5

*Distribución de frecuencias de la dimensión regulación introyectada*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	60	30,0	30,0	30,0
	Nivel Medio	85	42,5	42,5	72,5
	Nivel Alto	55	27,5	27,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

En la tabla 5 se puede observar el nivel obtenido en la variable motivación en su dimensión de regulación introyectada del personal de enfermería, siendo la mayor proporción del 42.5% correspondiente a un nivel medio de regulación introyectada en el trabajo, Asimismo, el personal de enfermería que obtuvo un nivel alto tan solo fue el 27.5%, por otra parte, aquellos que obtuvieron un nivel bajo fue correspondiente al 30%.

Tabla 6

*Distribución de frecuencias de la dimensión regulación identificada*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	72	36,0	36,0	36,0
	Nivel Medio	36	18,0	18,0	54,0
	Nivel Alto	92	46,0	46,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

En la tabla 6 se puede observar el nivel obtenido en la variable motivación en su dimensión de regulación identificada del personal de enfermería, siendo la mayor proporción del 46% correspondiente a un nivel alto de regulación identificada en el trabajo, Asimismo, el personal de enfermería que obtuvo un nivel bajo fue del 36%, por otra parte, aquellos que obtuvieron un nivel medio fue correspondiente al 18%.

Tabla 7

*Distribución de frecuencias de la dimensión motivación intrínseca*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	66	33,0	33,0	33,0
	Nivel Medio	100	50,0	50,0	83,0
	Nivel Alto	34	17,0	17,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

En la tabla 7 se puede observar el nivel obtenido en la variable motivación en su dimensión de motivación intrínseca del personal de enfermería, siendo la mayor proporción del 50% correspondiente a un nivel medio de motivación intrínseca en el trabajo, Asimismo, el personal de enfermería que obtuvo un nivel alto tan solo fue el 17%, por otra parte, aquellos que obtuvieron un nivel bajo fue correspondiente al 33%.

**Resultados inferenciales**

**Prueba de hipótesis**

**Hipótesis general**

$H_0$  = No existe relación significativa entre el grado de motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.

$H_1$ = Existe relación significativa entre el grado de motivación y satisfacción laboral



en el profesional de enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.

Tabla 8

*Correlación entre motivación y satisfacción laboral*

			Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	,291**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	200	200
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,291**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	200	200

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

En la tabla 8 se observa el P \_ valor = 0.00 = 0% < 5% Lectura del p-valor: Con un error del 5 % se rechaza la Hipótesis nula. Se precisa de acuerdo al cuadro obtenido que a un nivel del 95% de confianza, se concluye que existe relación significativa entre el grado de Motivación y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020, porque el valor del nivel de significancia es menor a 0.05, Asimismo, se observa que existe una correlación de 0.289 es decir una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

**Hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub> = La desmotivación no afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.

H<sub>1</sub>= La desmotivación afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.

Tabla 9

*Correlación entre desmotivación y satisfacción laboral*

			Desmotivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desmotivación	Coeficiente de correlación	1.000	,186**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	200	200
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,186**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	200	200

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

En la tabla 9 se observa el  $P$  \_ valor = 0.008 = 0.8% < 5% Lectura del p-valor: Con un error del 5 % se rechaza la Hipótesis nula. Se precisa de acuerdo al cuadro obtenido que a un nivel del 95% de confianza, se concluye que la desmotivación afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020, porque el valor del nivel de significancia es menor a 0.05, Asimismo, se observa que existe una correlación de 0.189 es decir una correlación positiva muy baja entre las variables de estudio.

### Hipótesis específica 2

$H_0$  = La regulación externa no afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.

$H_2$  = La regulación externa afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.

Tabla 10

*Correlación entre regulación externa y satisfacción laboral*

			Regulación externa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Regulación externa	Coeficiente de correlación	1.000	,313**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	200	200
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,313**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	200	200

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

En la tabla 10 se observa el  $P$  \_ valor = 0.000 = 0.0% < 5% Lectura del p-valor: Con un error del 5 % se rechaza la Hipótesis nula. Se precisa de acuerdo al cuadro obtenido que a un nivel del 95% de confianza, se concluye que la regulación externa afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020, porque el valor del nivel de significancia es menor a 0.05, Asimismo, se observa que existe una correlación de 0.313 es decir una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

### Hipótesis específica 3

$H_0$  = La regulación introyectada no afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.

H<sub>3</sub>= La regulación introyectada afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.

Tabla 11

*Correlación entre regulación introyectada y satisfacción laboral*

			Regulación introyectada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Regulación introyectada	Coeficiente de correlación	1.000	,143**
		Sig. (bilateral)		0.043
		N	200	200
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,143**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.043	
		N	200	200

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

En la tabla 11 se observa el P \_ valor = 0.043 = 4.30 % < 5% Lectura del p-valor: Con un error del 5 % se rechaza la Hipótesis nula. Se precisa de acuerdo al cuadro obtenido que a un nivel del 95% de confianza, se concluye que la regulación introyectada afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020, porque el valor del nivel de significancia es menor a 0.05, Asimismo, se observa que existe una correlación de 0.143 es decir una correlación positiva muy baja entre las variables de estudio.

**Hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub> = La regulación identificada no afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.

H<sub>1</sub>= La regulación identificada afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.

Tabla 12

*Correlación entre regulación identificada y satisfacción laboral*

			Regulación identificada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Regulación identificada	Coeficiente de correlación	1.000	,209**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	200	200
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,209**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	200	200

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

En la tabla N° 12 se observa el P \_ valor = 0.003 = 0.3 % < 5% Lectura del p-valor: Con un error del 5 % se rechaza la Hipótesis nula. Se precisa de acuerdo al cuadro obtenido que a un nivel del 95% de confianza, se concluye que la regulación identificada afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020, porque el valor del nivel de significancia es menor a 0.05, Asimismo, se observa que existe una correlación de 0.209 es decir una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

**Hipótesis específica 5**

H<sub>0</sub> = La motivación intrínseca no afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.

H<sub>1</sub> = La motivación intrínseca afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.

Tabla 13

*Correlación entre motivación intrínseca y satisfacción laboral*

			Motivación intrínseca	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1.000	,121
		Sig. (bilateral)		0.087
		N	200	200
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,121	1.000
		Sig. (bilateral)	0.087	
		N	200	200

En la tabla 13 se observa el  $P\_valor = 0.087 = 8.70\% > 5\%$  Lectura del p-valor: Con un error del 5 % se acepta la Hipótesis nula. Se precisa de acuerdo al cuadro obtenido que a un nivel del 95% de confianza, se concluye que la motivación intrínseca introyectada no afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020, porque el valor del nivel de significancia es mayor a 0.05, Asimismo, se observa que existe una correlación de 0.121 es decir una correlación positiva muy baja entre las variables de estudio.

## **V. Discusión**

De acuerdo con el objetivo general de la presente investigación que fue determinar el efecto entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, Septiembre - diciembre del 2020, de acuerdo a los resultados obtenidos en relación a la hipótesis general, se puede evidenciar que a un nivel del p valor de 0.00 que existe relación entre la motivación y satisfacción laboral, Asimismo, se evidencia que la dirección de esta relación es positiva baja con un valor de 2.89 entre las variables de estudio, estos datos pueden ser comparados por los obtenidos por Samanez y Medina (2017), en su estudio titulado, "Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado", la cual tuvo como objetivo, establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú que al aplicar el estadístico de prueba, Rho 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". Gonzales indica que en un conjunto de procesos que relaciona en un mismo individuo su satisfacción de necesidades y a la vez la personalidad que tiene el mismo, para alcanzar un determinado objetivo siempre está influenciado por la satisfacción futura que podrá lograr teniendo en cuenta su entorno externo (González, 2010).

En relación al primer objetivo específico de la presente investigación que fue determinar el efecto de la desmotivación en la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020, de acuerdo a los resultados obtenidos en relación a la hipótesis específica 1, se puede evidenciar que

a un nivel del p valor de 0.008 la desmotivación afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco Asimismo, se evidencia que la dirección de esta relación es positiva muy baja con un valor de 0.186 entre las variables de estudio, estos datos pueden ser comparados por los obtenidos por (Farías, 2017), en su estudio titulado, “Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017”, el cual tuvo como objetivo, identificar el nivel de desmotivación en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, concluyendo que los resultados de la dimensión desmotivación reportan que un 55% de la muestra presenta un nivel bajo de ausencia de motivación, y el 27% es un nivel moderado de ausencia de motivación, lo cual se traduce que la mayor cantidad de la muestra, evidencia presencia de motivación al adquirir un trabajo.

En relación al segundo objetivo específico de la presente investigación que fue determinar el efecto de la regulación externa en la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, de acuerdo a los resultados obtenidos en relación a la hipótesis específica 2, se puede evidenciar que a un nivel del p valor de 0.00 la regulación externa afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, Asimismo, se evidencia que la dirección de esta relación es positiva baja con un valor de 0.313 entre las variables de estudio, estos datos pueden ser comparados por los obtenidos por (Farías, 2017), en su estudio titulado, “Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017”, el cual tuvo como objetivo, especificar el nivel de motivación según regulación externa en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, concluyendo que con relación a la dimensión regulación externa, los resultados se muestran favorables, pues el 49% y el 36% de la muestra presentan un nivel de motivación moderada y baja respectivamente, lo cual se puede deducir que los nuevos colaboradores no se interesan por factores externos que impulsen sus acciones.

En relación al tercer objetivo específico de la presente investigación que fue Determinar el efecto de la regulación introyectada en la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, de acuerdo

a los resultados obtenidos en relación a la hipótesis específica 3, se puede evidenciar que a un nivel del p valor de 0.043 la regulación introyectada afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, Asimismo, se evidencia que la dirección de esta relación es positiva muy baja con un valor de 0.143 entre las variables de estudio, estos datos pueden ser comparados por los obtenidos por (Farías, 2017), en su estudio titulado, "Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017", el cual tuvo como objetivo, Identificar el nivel de motivación según regulación introyectada en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, concluyendo que en la dimensión motivación por regulación introyectada, el 40% y 39% revelan un nivel con tendencia moderado a bajo respectivamente, lo cual implica que dicha parte de la población tiende a realizar acciones con el fin de evitar sentimiento de culpabilidad al no concluir con alguna tarea o actividad.

En relación al cuarto objetivo específico de la presente investigación que fue determinar el efecto de la regulación identificada en la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, de acuerdo a los resultados obtenidos en relación a la hipótesis específica 4, se puede evidenciar que a un nivel del p valor de 0.003 la regulación identificada afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, Asimismo, se evidencia que la dirección de esta relación es positiva baja con un valor de 0.209 entre las variables de estudio, estos datos pueden ser comparados por los obtenidos por (Farías, 2017), en su estudio titulado, "Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017", el cual tuvo como objetivo, precisar el nivel de motivación según regulación identificada en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, concluyendo que para la dimensión motivación por regulación identificada, el 46% y 32% de las personas evaluadas evidencian un nivel de motivación moderado a bajo por regulación identificada, siendo el 22% quienes presentan un nivel alto 46 de motivación por regulación identificada, lo cual las personas realizan sus actividades porque se identifican con la misma.

En relación al quinto objetivo específico de la presente investigación que fue determinar el efecto de la motivación intrínseca en la satisfacción laboral del

profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, de acuerdo a los resultados obtenidos en relación a la hipótesis específica 5, se puede evidenciar que a un nivel del p valor de 0.087 la motivación intrínseca introyectada no afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020, estos datos pueden ser comparados por los obtenidos por (Farías, 2017), en su estudio titulado, "Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017", el cual tuvo como objetivo, conocer el nivel de motivación intrínseca en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, concluyendo que en el caso de la dimensión motivación intrínseca, el 43% de la población evidencia un bajo nivel de motivación intrínseca, siendo estas personas quienes denotan realizar sus actividades con poco agrado; mientras que, el 34% y el 23% evidencian un nivel moderado a alto, siendo estos últimos los que suele realizar sus actividades porque les parecen interesantes y agradables.



## **VI. Conclusiones**

Primera: Se concluye que existe relación significativa entre el grado de motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, a un nivel de significación del 0.00 y una correlación Rho de Spearman positiva baja de 0.291.

Segunda: Se concluye que la desmotivación afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, a un nivel de significación del 0.008 y una correlación Rho de Spearman positiva muy baja de 0.189.

Tercera Se concluye que la regulación externa afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, a un nivel de significación del 0.00 y una correlación Rho de Spearman positiva baja de 0.313.

Cuarta: Se concluye que la regulación introyectada afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, a un nivel de significación del 0.043 y una correlación Rho de Spearman positiva muy baja de 0.143.

Quinta: Se concluye que la regulación identificada afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, a un nivel de significación del 0.003 y una correlación Rho de Spearman positiva baja de 0.209.

Sexta: Se concluye que la motivación intrínseca no afecta significativamente a la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, a un nivel de significación del 0.087 y una correlación Rho de Spearman positiva baja de 0.121.

## **VII. Recomendaciones**

Primera: En vista de que se obtuvo una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral se sugiere al director del Hospital Regional se siga trabajando en función a ello, teniendo en cuenta los factores de la motivación como lo es la desmotivación, regulación externa, introyectada, identificada y la motivación intrínseca puesto que su relevancia en la satisfacción laboral se expresa en su buena labor en el área de la salud.

Segunda: Se sugiere al jefe de departamento de enfermería, específicamente respecto a la desmotivación que se pueda dar talleres en función a esta dimensión de la motivación puesto que representa su contraparte y su significancia en la satisfacción laboral es estadísticamente correcta.

Tercera: Se sugiere al jefe del departamento de enfermería que se siga manteniendo el mismo control sobre la regulación externa que es aquella motivación generada por el ambiente dado en el trabajo, considerando la actual problemática sanitaria que se vive.

Cuarta: Se sugiere al jefe del departamento de enfermería que se pueda realizar grupos virtuales por servicios, con el objetivo de poder fomentar la mejor comunicación de los integrantes de un mismo servicio, puesto que la regulación introyectada comprende aquella iniciativa propia del individuo dado que él lo considera importante para sí mismo para mejorar el trabajo y su respectiva motivación.

Quinta: Se sugiere al jefe del departamento de enfermería que se mantenga disposiciones para mejorar la regulación identificada a partir de talleres de autoconfianza, para poder determinar las metas propuestas por cada trabajador, para así mejorar su motivación identificada.

Sexta: Se sugiere al jefe del departamento de enfermería gestione la realización de charlas, que permitan mejorar su rendimiento laboral, y su bienestar en el trabajo, considerando las normas de bioseguridad actuales, para mejorar sus capacidades y sus actitudes frente a las problemáticas actuales para expresar sus pensamientos, problemas y dificultades en esta pandemia.

## Referencias

- Atalaya, M. (12 de Marzo de 2013). *Satisfacción laboral y productividad*. Escuela de Organización Industrial:  
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de los recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Coba, V. (2018). *Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Victor Lazarte Echegaray*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo], Trujillo.  
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11676/2E569.pdf?>
- Delgado, N. (2011). *Estilos de enseñanza*. Granada: Granada.
- Enciclopedia económica. (7 de octubre de 2018). Enciclopedia económica.  
<https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-laboral/>
- Erazo, N. (8 de enero de 2006). Motivación en el trabajo para mayor productividad. Universidad de La Sabana:  
<https://pdfs.semanticscholar.org/ba04/21f4ce6d424b77b2343425eea1d71b912afc.pdf>
- ESAN. (9 de setiembre de 2019). Motivación laboral: nuevas tendencias globales.  
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Farías, F. (13 de junio de 2017). Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/TRAB.SUF.PROF.%20GRECIA%20FIORELA%20FAR%C3%8DAS%20ESTRADA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Gamarra Guillén, H. (2018). Factores Motivacionales Asociados A La Satisfacción Laboral Del Personal De Enfermería De La Unidad De Cuidados Intensivos Del Hospital Regional Cusco. Cusco: Universidad Cesar Vallejo.
- Gibson, J. (2003). Las organizaciones. Comportamiento estructura y procesos. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- González, M. (2016). Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. [Tesis

- doctoral, Universidad de Extremadura], España.  
[https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia\\_e\\_investigacion/419drh.pdf](https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf)
- González, S. (2010). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Guillén, H. (2018). *Factores Motivacionales Asociados a la Satisfacción Laboral Del Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Cusco*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Cusco. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33854>
- Gutierrez, M. (2019). *LOS FACTORES INTRINSECOS DE FREDERICK HERZBERG COMO EJE DE*. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Guzmán, B. (17 de marzo de 2017). *Municipalidad de Temuco*. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis\\_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México.
- Hernández, Y., García, M., López, I., y Fragoso, G. (2016). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo], México. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
- Herrera, D. y Matos, L. (2011). *Desarrollo del concepto de motivación y su representación en distintas aproximaciones teóricas*. Lima: Editorial PUCP.
- Jarquín, C. (2017). *Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Davila Bolaños*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua], Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>
- Judge, M. (2003). *Job satisfaction as a reflection of a disposition*. USA: Human Decision Processes.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (2011). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Marin Samanez, H. S. y Placencia Medina, M. D. (2016). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. *Horizonte Médico*.
- Mason, C. y Griffin, M. (2012). *Group task Satisfaction: Applying the Construct of*

- Job Satisfaction to Groups*. USA: Small Group Research.
- Mendoza, A. y Dueñas, J. (18 de febrero de 2015). *Universidad Nacional de Huancavelica*.  
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/467/TP%20%20UNH.%20ENF.%200071.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morillo, I. (2013). *Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento*. Lima: Sapiens.
- Muntané, J. (23 de Octubre de 2013). *Introducción a la investigación básica*.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos de la OMS*. Ginebra: OMS.
- Parfyonova, N. (2019). *Employee motivation, performance and well being: the role of managerial support for autonomy, competence and relatedness needs*. EU: ProQuest Dissertations and Theses.
- Pastor, A. (8 de febrero de 2017). *Clima organizacional*.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018\\_Pastor\\_Guill%C3%A9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor_Guill%C3%A9n.pdf)
- Popper, K. (2012). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos.
- Requejo, C. (27 de marzo de 2019). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Zarumilla*.  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11999/SATISFACCION\\_LABORAL\\_REQUEJO\\_BODERO\\_CATHERINE\\_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11999/SATISFACCION_LABORAL_REQUEJO_BODERO_CATHERINE_ISABEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruíz, A. (18 de enero de 2015). *Escala de satisfacción laboral SL - ARG*.  
<https://www.monografias.com/trabajos99/escala-satisfaccion-laboral-sl-arg/escala-satisfaccion-laboral-sl-arg.shtml>
- Ruíz, A., & Zavaleta, M. (6 de octubre de 2013). *Scielo*.  
[https://www.monografias.com/trabajos99/escala-satisfaccion-laboral-sl-arg/escala-satisfaccion-laboral-sl-arg.shtml#:~:text=La%20Escala%20de%20Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20SL%2DARG%2C%20es%20un%20instrumento,acuerdo%22%20\(5%20puntos\).](https://www.monografias.com/trabajos99/escala-satisfaccion-laboral-sl-arg/escala-satisfaccion-laboral-sl-arg.shtml#:~:text=La%20Escala%20de%20Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20SL%2DARG%2C%20es%20un%20instrumento,acuerdo%22%20(5%20puntos).)
- Samanez, H., & Medina, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal*

- de una organización de salud del sector privado. *Scielo*, 1-11.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727558X2017000400008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727558X2017000400008)
- Stolver, J., & Fernandez, M. (2017). *Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica*. Argentina: *Revista de Psicología y ciencias afines*.
- Torres, S. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos*. [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco], Cusco.
- Wright, B., & Bonett, B. (2007). *Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover*. *Journal of Management*. EU: The American Review of Public Administration.
- Wright, B., & Davis, B. (2003). *Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment*. EU: The American Review of Public Administration.
- Yagosesky, R. (28 de Octubre de 2014). *La demostivación*.  
<http://www.conocimientosweb.net/portal/article2563.html>.
- Zavala, O. (2015). *Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital nivel IV Adolfo Guevara Velasco Essalud Cusco, distrito de Wanchaq 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria La Molina], Cusco.  
<http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/3238/zavala-delgadillo-oscar-lizandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zuazua, A. (2007). *El proyecto de autorrealización*. Alicante: Club Universitario.

## **Anexos**

## ANEXO: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “LA MOTIVACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO, 2020”</b>				
<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Motivación</b>	Es el interés interno o la fuerza propia que se relaciona con el propósito propio del individuo por lo que hace que sea un estado subjetivo de su labor lo cual mueve la conducta del hombre (Chiavenato, 2017)	Son el conjunto de manifestaciones que siente un trabajador que potencian su percepción de su institución, organización o en el lugar donde labora, estos estímulos pueden ser negativos y positivos produciendo así motivación o desmotivación y que esta a su vez influida por el reconocimiento del trabajo (Remuneraciones y Recompensas), la estabilidad laboral, las oportunidades para poder aprender y formarse, el ambiente de trabajo (Orgullo de marca) y la comunicación (Erazo, 2006).	Desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausencia de motivación</li> <li>▪ Aprobación de otras personas</li> <li>▪ Desafíos propios</li> <li>▪ Nivel de satisfacción de su labor</li> </ul>
			Regulación externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Remuneración económica</li> <li>▪ Nivel de esfuerzo laboral</li> <li>▪ Vocación laboral</li> </ul>
			Regulación introyectada	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Voluntad de hacer su trabajo</li> <li>▪ Obligación por trabajar</li> <li>▪ Principios personales</li> </ul>
			Regulación Identificada	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción personal por atender pacientes</li> <li>▪ Reflexión propia sobre su trabajo</li> </ul>
			Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nivel de agrado por realizar su labor</li> <li>▪ Importancia de su trabajo actual</li> </ul>
<b>Satisfacción laboral</b>	Morillo por otra parte menciona que es la perspectiva positiva o negativa de lo que consideran los trabajadores respecto a su labor y ambiente labora, de acuerdo a sus expectativas generadas entre otras	La satisfacción laboral se puede clasificar a partir de escala SL-ARG la cual la mide a través de 7 factores (dimensiones) de los cuales componen las condiciones de trabajo, aspectos salariales, supervisión, relaciones humanas, capacitación y comunicación (Ruíz	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desempeño individual</li> <li>▪ Grado de aprendizaje</li> <li>▪ Entorno laboral</li> </ul>
			Aspectos salariales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sueldo mensual</li> <li>▪ Situación laboral</li> </ul>
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Perspectiva de asumir un mejor puesto</li> <li>▪ Disposición de capacitaciones</li> </ul>



	<p>personas u otros posibles trabajos, así como las relaciones interpersonales que existan en el trabajo (Morillo, 2013)</p>	<p>&amp; Zavaleta, 2013).</p>	<p>Relaciones humanas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Capacidad de toma de decisiones</li> <li>▪ Autoridad laboral</li> <li>▪ Libertad de organización</li> <li>▪ Autonomía de puesto laboral</li> </ul>
			<p>Capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grado de posibilidades de crecer laboralmente</li> </ul>
			<p>Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación adecuada entre miembros de la organización</li> </ul>
			<p>Puesto laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valor intrínseco del trabajador</li> </ul>

## ANEXO: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

La encuesta presente recopilara información relevante y puntual sobre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, para ello se requiere de su participación.

### Cuestionario de motivación R-MAWS

<b>ESCALA</b>						
TOTALMENTE DESACUERDO	DESACUERDO	LIGERAMENTE DESACUERDO	NEUTRAL	LIGERAMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5	6	7

N°	ÍTEMS	RESPUESTA						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los							

	compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
<b>11</b>	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.							
<b>12</b>	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
<b>13</b>	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
<b>14</b>	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
<b>15</b>	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
<b>16</b>	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
<b>17</b>	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
<b>18</b>	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
<b>19</b>	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo							

Trabajo R-Maws, elaborado por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010 Extraído de: (Farías, 2017)

### Cuestionario de Satisfacción laboral SL-ARG

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					

17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.					
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi Trabajo					

<b>34</b>	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
<b>35</b>	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.					
<b>36</b>	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.					
<b>37</b>	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
<b>38</b>	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
<b>39</b>	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
<b>40</b>	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
<b>41</b>	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
<b>42</b>	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
<b>43</b>	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.					

SL-ARG (2013) donde fue adaptado por la Psic. Alex Ruiz Gómez y Lic. María Zavaleta Flores. Extraído de: (Requejo, 2019)

## Ficha técnica

### Instrumento para medir la variable motivación

Nombre del instrumento:	Cuestionario de motivación
Autor:	Larrea Campos, José Efraín
Objetivo:	Medir la motivación
Año:	2020
Aplicación:	Individual
Unidad de análisis:	Personal Enfermero del Hospital Regional del Cusco
Ámbito de aplicación:	Hospital Regional del Cusco
Tiempo estimado:	5 minutos
Estructura:	19 preguntas
Escala de medición:	Desacuerdo, ligeramente desacuerdo, neutral, ligeramente de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo y Totalmente desacuerdo.
Confiabilidad:	0.786

### Instrumento para medir la variable satisfacción laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de satisfacción laboral
Autor:	Catherine Requejo
Objetivo:	Medir la satisfacción laboral
Año:	2020
Aplicación:	Individual
Unidad de análisis:	Personal Enfermero del Hospital Regional del Cusco
Ámbito de aplicación:	Hospital Regional del Cusco
Tiempo estimado:	15 minutos
Estructura:	43 preguntas
Escala de medición:	Totalmente desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, y completamente de acuerdo
Confiabilidad	0.969

## **ANEXO: CÁLCULO DEL TAMAÑO MUESTRAL**

No se realizará un muestreo, puesto que se tomará en cuenta a toda la población, otra forma de denominar este tipo de técnica es definirla como una muestra censal, en la cual se asumen todos los elementos de la población.



## ANEXO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN DESMOTIVACIÓN</b>								
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN REGULACIÓN EXTERNA</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
6	Porque me divierte haciendo mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN REGULACIÓN INTROYECTADA</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN REGULACIÓN IDENTIFICADA</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	X		X		X		
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) SI

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



Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Vasquez Alva Jorge Enrique            DNI: 07235507

Especialidad del validador: **Gestión de servicios de salud**

16 de octubre del 2020.

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*Jorge Vasquez*

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	X		X		X		
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	X		X		X		
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	X		X		X		
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.	X		X		X		
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	X		X		X		
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN ASPECTOS SALARIALES</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	X		X		X		
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	X		X		X		
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.	X		X		X		
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.	X		X		X		
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.	X		X		X		
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN SUPERVISION</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.	X		X		X		
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	X		X		X		
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	X		X		X		
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	X		X		X		
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	X		X		X		
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN RELACIONES HUMANAS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	X		X		X		
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	X		X		X		
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	X		X		X		
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	X		X		X		
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN CAPACITACIÓN</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.	X		X		X		
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	X		X		X		
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.	X		X		X		

26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.	X		X		X	
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi Trabajo	X		X		X	
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.	X		X		X	
43	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	X		X		X	
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.	X		X		X	
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	X		X		X	
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.	X		X		X	
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.	X		X		X	
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN PUESTO LABORAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.	X		X		X	
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	X		X		X	
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.	X		X		X	
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.	X		X		X	
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	x		x		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Vásquez Alva Jorge Enrique            DNI: 07235507

Especialidad del validador: **Gestión de servicios de salud**

16 de octubre del 2020.

Firma del Experto Informante.

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN DESMOTIVACIÓN</b>								
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN REGULACIÓN EXTERNA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN REGULACIÓN INTROYECTADA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN REGULACIÓN IDENTIFICADA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	X		X		X		
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRINSECA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) SI \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Donet Orrego Luis Manuel**
**DNI: 06057191**
**Especialidad del validador: Gestión de servicios de salud**
**6 de octubre del 2020.**
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


**Firma del Experto Informante.**
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	X		X		X		
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	X		X		X		
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	X		X		X		
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.	X		X		X		
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	X		X		X		
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN ASPECTOS SALARIALES</b>								
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	X		X		X		
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	X		X		X		
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.	X		X		X		
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.	X		X		X		
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.	X		X		X		
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN SUPERVISIÓN</b>								
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.	X		X		X		
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	X		X		X		
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	X		X		X		
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	X		X		X		
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	X		X		X		
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN RELACIONES HUMANAS</b>								
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	X		X		X		
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	X		X		X		
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	X		X		X		
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	X		X		X		
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN CAPACITACION</b>								
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.	X		X		X		
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	X		X		X		
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.	X		X		X		

26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.	X		X		X	
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi Trabajo	X		X		X	
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.	X		X		X	
43	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	X		X		X	
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.	X		X		X	
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	X		X		X	
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.	X		X		X	
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.	X		X		X	
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN PUESTO LABORAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.	X		X		X	
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	X		X		X	
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.	X		X		X	
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.	X		X		X	
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	x		x		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI** \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Donet Orrego Luis Manuel**        DNI: **06057191**

Especialidad del validador: **Gestión de servicios de salud.**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

6 de octubre del 2020.



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN DESMOTIVACIÓN</b>								
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN REGULACIÓN EXTERNA</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	X		X		X		
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN REGULACIÓN INTROYECTADA</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN REGULACIÓN IDENTIFICADA</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	X		X		X		
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia) SI**

 Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**
**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pachas Barrionuevo Flor de María      DNI: 08202310**
**Especialidad del validador: Experto en Salud Pública, Magister en Estomatología, Auditor interno.**
**10 de octubre del 2020.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO</b>								
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	X		X		X		
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.	X		X		X		
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.	X		X		X		
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.	X		X		X		
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo.	X		X		X		
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN ASPECTOS SALARIALES</b>								
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.	X		X		X		
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.	X		X		X		
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.	X		X		X		
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.	X		X		X		
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.	X		X		X		
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN SUPERVISIÓN</b>								
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.	X		X		X		
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.	X		X		X		
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.	X		X		X		
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.	X		X		X		
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.	X		X		X		
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN RELACIONES HUMANAS</b>								
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	X		X		X		
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.	X		X		X		
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.	X		X		X		
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.	X		X		X		
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN CAPACITACIÓN</b>								
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.	X		X		X		
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.	X		X		X		
19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.	X		X		X		

26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.	X		X		X	
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi Trabajo	X		X		X	
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.	X		X		X	
43	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.	X		X		X	
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.	X		X		X	
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.	X		X		X	
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.	X		X		X	
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.	X		X		X	
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN PUESTO LABORAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.	X		X		X	
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.	X		X		X	
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.	X		X		X	
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.	X		X		X	
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	x		x		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Pachas Barrionuevo Flor de María            DNI: 08202310

Especialidad del validador: Experto en Salud Pública, Magister en Estomatología, Auditor interno.

10 de octubre del 2020.



-----  
Firma del Experto Informante.

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



## ANEXO: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

### ALPHA DE CRONBACH MOTIVACIÓN

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	19

---

### ALPHA DE CRONBACH SATISFACCIÓN LABORAL

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	43

---

## **ANEXO: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, José Efraín Larrea Campos estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: La motivación y su incidencia en la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020. Con el objetivo de: Determinar el efecto entre motivación y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, Septiembre - Diciembre, por lo que solicito su autorización en la participación de la presente investigación, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada.

Muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Documento de Identidad: \_\_\_\_\_

Cusco 24 de noviembre de 2020

-----

**FIRMA**

## ANEXO 9: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>TÍTULO La motivación y su incidencia en la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020.</b>		
<b>AUTOR: JOSÉ LARREA CAMPOS</b>		
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>
<p><b>Problema principal:</b> ¿De qué manera la motivación está relacionada con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b> ¿Cómo se relaciona la desmotivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la regulación externa y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la regulación introyectada y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la regulación identificada y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar el efecto entre motivación y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, del 2020</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar relación entre la desmotivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020</p> <p>Determinar relación entre la regulación externa y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020</p> <p>Determinar relación entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020</p> <p>Determinar relación entre la regulación identificada y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020</p> <p>Determinar relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020</p>	<p><b>Hipótesis general: (de existir)</b> Existe relación significativa entre el grado de motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre la desmotivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la regulación externa y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre la regulación introyectada y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre la regulación identificada y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el Hospital Regional de Cusco, 2020.</p>

## ANEXO 11: AUTORIZACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD



MINISTERIO DE SALUD  
GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO  
HOSPITAL DE APOYO DEPARTAMENTAL CUSCO  
JEFA DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA  
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



DEPARTAMENTO  
DE ENFERMERAS

### PROVEIDO FAVORABLE

Vista la solicitud presentada por el Lic. José Efraín Larrea Campos, identificado con DNI: 24003429, estudiante de la Maestría de Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad Cesar Vallejo, quien solicita autorización para la aplicación de instrumento de investigación (encuesta virtual) La motivación y su incidencia en la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que labora en el hospital Regional de Cusco, 2020.

#### ESTA JEFATURA DA PROVEIDO FAVORABLE

Se expide el presente proveido a solicitud del interesado.

Cusco 12 de Noviembre del 2020

  
GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CUSCO  
HOSPITAL DE APOYO DEPARTAMENTAL CUSCO  
Lic. Esp. Yeny Galvis Velazquez  
JEFA DE DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA  
CSP 40976

## ANEXO 12: PRUEBA DE NORMALIDAD

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
Estadístico		gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,204	200	,000	,806	200	,000
Satisfacción Laboral	,214	200	,000	,807	200	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se puede observar que la base de datos trabajada fue de 200 por la cual se toma en cuenta la prueba de Kolmogorov-Smirnova, siendo esta mayor 50. Es así que en ambos casos de cada variable se obtiene un nivel de significancia del 0.00 de la motivación y satisfacción laboral respectivamente por lo que se asume que la base de datos no corresponde a una distribución normal, por lo que se usara la correlación de Spearman para determinar la correlación de las variables puesto que son no normales.