



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras  
de un hospital público, Tocache - Perú, 2022**

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

**AUTORA:**

Solorzano Vasquez, Elena Beatriz ([orcid.org/0000-0002-0736-163X](https://orcid.org/0000-0002-0736-163X))

**ASESORES:**

Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando, ([orcid.org/0000-0003-2933-6715](https://orcid.org/0000-0003-2933-6715))

Mg. Gamarra Chavez, Carlos Antonio ([orcid.org/0000-0002-5625-7820](https://orcid.org/0000-0002-5625-7820))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

## Dedicatoria

A Dios, quien siempre a sido, y sera mi guía  
En todo momento de mi vida. A mi familia por  
brindarme su apoyo constante en mi vida  
profesional y personal, A mi Hijo Cesar  
Agustín, que con solo tenerlo a mi lado me  
insta a seguir adelante.

Elena

## **Agradecimiento**

Al Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando, por contribuir en nuestra formación profesional, Al director del Hospital II-1 Jose Peña Portugués por las facilidades de realizar la encuesta, A las enfermeras.

La autora

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	12
3.2 Variables y operacionalización .....	14
3.3 Población, muestra y muestreo .....	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5 Procedimientos .....	17
3.6 Método de análisis de datos .....	18
3.7 Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	30
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS .....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validacion del instrumento de condiciones laborales.....	15
Tabla 2. Validacion del instrumento de motivacion intrinseca.....	15
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	18
Tabla 4. Nivel de condiciones laborales .....	20
Tabla 5. Nivel de dimensiones de condiciones laborales .....	21
Tabla 6. Nivel de motivación intrínseca .....	22
Tabla 7. Nivel de dimensiones de la motivación intrínseca .....	23
Tabla 8. Prueba de normalidad .....	24
Tabla 9. Correlaciones entre condiciones laborales y motivación intrínseca ....	25
Tabla 10. Correlaciones entre la seguridad y motivación intrínseca .....	26
Tabla 11. Correlaciones entre la carga de trabajo y motivación intrínseca .....	27
Tabla 12. Correlaciones entre la organización de trabajo y motivación intrínseca .....	28
Tabla 13. Correlaciones entre la carga medioambiental y motivación intrínseca .....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de condiciones laborales .....	20
Figura 2. Nivel de motivación intrínseca .....	22

## Resumen

En el presente estudio se buscó como objetivo determinar la relación de las condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache, 2022. La metodología seleccionada fue la correlacional, con diseño no experimental, enfoque cuantitativo y tipo básica, siendo la muestra de 80 enfermeras, a quienes se les aplicó un cuestionario por cada variable analizada. Encontrándose en los resultados que, la relación entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca fue de 74.7%, que, a un nivel de significancia menor al 5%, dicha correlación fue directa y significativa. Lo cual indica que, mientras las condiciones laborales mejoren igualmente lo hará la motivación intrínseca. Concluyéndose que, la relación entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca, fue directa y significativa.

**Palabras clave:** Motivación intrínseca, condiciones laborales, enfermera.

## **Abstract**

In the present study, the objective was to determine the relationship between working conditions and intrinsic motivation in nurses from a public hospital, Tocache, 2022. The selected methodology was correlational, with a non-experimental design, quantitative approach and basic type, the sample being of 80 nurses, to whom a questionnaire was applied for each variable analyzed. Finding in the results that the relationship between working conditions and intrinsic motivation was 74.7%, which, at a significance level of less than 5%, said correlation was direct and significant. This indicates that while working conditions improve, intrinsic motivation will also improve. Concluding that the relationship between working conditions and intrinsic motivation was direct and significant.

**Keywords:** Intrinsic motivation, working conditions, nurse.

## I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a las condiciones laborales, a nivel mundial, se manifiesta que, son 59,2 millones de profesionales de salud que se encuentran remunerados, estimándose que, en 57 países se detalla un déficit de 2.4 millones de enfermeras y médicos, demostrándose que, el personal de salud se enfrenta continuamente a salarios reducidos, falta de reconocimiento a ellos, falta de aprovechamiento de la tecnología en equipos y de desarrollo profesional (De Arco-Canoles & Suarez-Calle, 2018).

Asimismo, se destacan como problemas que enfrenta el personal de salud, son los siguientes: el malestar constante, el agotamiento físico, insomnio, altos niveles de estrés, cambios de conducta, aspectos emocionales implicados y efecto negativo en su calidad de vida (Organización Internacional del Trabajo, 2020) . El entorno de trabajo en general y específicamente la dotación de personal se encuentra entre los factores más influyentes en la decisión de quedarse o dejar un puesto actual. Los entornos de trabajo saludables también se asocian con una mejor viabilidad de los hospitales y los sistemas de salud. Los pacientes atendidos en hospitales con mejores entornos de trabajo informan niveles más altos de satisfacción y es más probable que los pacientes recomienden el hospital a familiares y amigos (Ulrich, et al., 2022).

Lo mismo sucede en los hospitales públicos chilenos, los cuales han enfrentado históricamente una gestión inadecuada y escasez de recursos, lo que influye negativamente en aspectos del ambiente de trabajo de las enfermeras que las predisponen al desgaste profesional. Entre esos aspectos se encuentran la insuficiencia de personal para enfrentar las exigencias del trabajo, la asignación excesiva de pacientes por enfermero y la falta de tiempo para realizar las tareas propias de enfermería (Pérez-Fuentes, et al., 2019). Demostrándose que, los ambientes de trabajo hospitalario, la dotación de personal y la composición de los equipos de enfermería son áreas de conocimiento escasamente abordadas (Simonetti, Vásquez-Aqueveque, & Galiano, 2021).

En Perú, se ha demostrado que, en una investigación realizada en el Centro de Salud CAI III, se alcanzaron buenas expectativas en empatía,

capacidad de respuesta y seguridad, con porcentajes de 49% y 48%, respectivamente, y se potenciaron las percepciones más altas en el nivel regular (Suárez, et al., 2019). En consecuencia, las técnicas centradas en el profesional tienden a prevenir las presiones organizativas persistentes, como un mal ambiente de trabajo, la escasez de personal con el consiguiente aumento de la carga de trabajo, o la falta de recursos para trabajar en circunstancias adecuadas (Montgomery, et al., 2019). demostrando que cuando la baja motivación intrínseca se combina con las malas circunstancias de trabajo en los hospitales, se producen resultados insuficientes para los individuos comprometidos

A nivel local, se verificó que, en el área de farmacia en un hospital público, Tocache, de acuerdo a una observación previa, se ha visualizado, un bajo nivel de condiciones laborales no adecuada, insuficientes capacitaciones a las enfermeras, problemas en la iluminación, muchas fuentes de generación de ruidos, además, de aumentos de responsabilidad, lo cual, les genera estrés, debilitándose su motivación intrínseca. Asimismo, se detalla que, en el hospital público no se establecen continuamente capacitaciones sobre los temas en el ámbito de salud, además, la rotación de turnos, aunado con el estrés ha hecho que, la motivación de las enfermeras se vea deteriorada, demostrándose en la ausencia laboral y de las faltas ocasionadas en ciertos aspectos, de igual forma, el trato hacia los pacientes, no es el correcto, hacen esperar mucho a ellos y les aumentan su preocupación.

El problema general de la investigación será: ¿Cuál es la relación de las condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022?, Los problemas específicos son : (a) ¿Cuál es la relación de la seguridad y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022?; (b) ¿Cuál es la relación de la carga de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022?; (c) ¿Cuál es la relación de la organización de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022?

La justificación teórica del estudio, se centra en el análisis de las teorías existentes referentes a las condiciones laborales como la motivación intrínseca, aportándose al conocimiento científico, detallándose por cada una de las variables, su modelo escogido y las dimensiones referente a cada una,

evidenciándose, la forma en como se relacionan ambas, de tal forma, se podrá sustentar en el modelo establecido en el estudio.

La justificación metodológica del estudio se centra en el tipo, nivel y diseño de investigación empleada, siendo este un estudio básico, de nivel correlacional y diseño no experimental, asimismo, los instrumentos aplicados servirán de base a futuros estudios relacionados, es por ello que, considerándose el tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental, se podrá responder a cada objetivo establecido, para luego, ser respaldado por otros investigaciones, sirviendo para nuevas investigaciones que presentan similares características.

La justificación práctica del estudio se basa en que, al conocerse el diagnóstico de la motivación intrínseca y las condiciones laborales, se podrán ejecutar estrategias u otras intervenciones que permitan mejorar la situación existente, es decir que, al aplicar intervenciones sobre mejora de las condiciones en el área en donde se encuentren laborando, se pueda aumentar la motivación de cada persona, buscándose beneficiar a ellos mismos, al hospital, como también a los pacientes.

El objetivo general de la investigación será: determinar la relación de las condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022; los objetivos específicos serán: (a) Determinar la relación de la seguridad y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022; (b) Determinar la relación de la carga de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022; (c) Determinar la relación de la organización de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022; (d) Determinar la relación de la carga medioambiental y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022.

La hipótesis general de la investigación será: Existe relación significativa en las condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022; las hipótesis específicas serán: (a) Existe relación significativa en la seguridad y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022; (b) Existe relación significativa en la carga de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022; (c) Existe relación significativa en la

organización de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú,2022; (d) Existe relación significativa en la carga medioambiental y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales, se destacaron a los siguientes: Zoellner & Sulikova (2022), quienes en su estudio buscaron señalar la interconexión de la motivación, la satisfacción laboral y la productividad, la conexión con el estilo de liderazgo, para descubrir la transformación en la motivación de los empleados antes y después de COVID-19, especialmente los nuevos conceptos básicos de motivación efectiva en medio de COVID-19. El método se basa fundamentalmente en la revisión de la literatura, el análisis cualitativo de contenido, el análisis estructurado aplicando un sistema de codificación, la estadística descriptiva, la deducción, la comparación y la síntesis para evaluar los hallazgos. Demostrándose que, los niveles más bajos de prácticas de apoyo se asocian con un mayor deseo de salir de los empleados con niveles más altos de motivación intrínseca.

French, et al., (2022), en su estudio buscaron describir las condiciones de trabajo, los resultados laborales y las medidas de seguridad del paciente y calidad de la atención de las enfermeras registradas (RN) en hospitales y hogares de ancianos justo antes de la pandemia. Este estudio transversal utilizó estadísticas descriptivas para analizar los datos de encuestas de RN en Nueva York e Illinois recopilados de diciembre de 2019 a febrero de 2020. Los resultados incluyeron un total de 33,462 RN en el análisis final. Antes de la pandemia, más del 40 % de los enfermeros registrados reportaron un alto agotamiento, uno de cada cuatro estaba insatisfecho con su trabajo y uno de cada cinco planeaba dejar su empleador dentro de 1 año. Entre los enfermeros registrados de hogares de ancianos, uno de cada tres planeaba dejar a su empleador. Los enfermeros reportaron malas condiciones de trabajo caracterizadas por no tener suficiente personal (56%), administradores que no escuchaban/respondían a las preocupaciones de los enfermeros (42%), faltaban con frecuencia a la atención de enfermería (variando del 8% al 34% dependiendo de la tarea de enfermería en pregunta), trabajo que fue interrumpido o retrasado por falta de personal (88%) y realización de tareas ajenas a la enfermería (82%).

Malinowska-Lipień, et al., (2021), en su estudio plantearon analizar la relación entre las condiciones laborales de las enfermeras polacas y sus actitudes hacia la seguridad del paciente durante la pandemia de COVID-19.

Esta investigación observacional se realizó en el grupo de 577 enfermeras que trabajaron durante la pandemia de COVID-19 en salas de infecciones de aislamiento (n = 201) y salas de enfermedades no infecciosas (n = 376) en hospitales polacos. Entre los resultados, se encontraron que, los procedimientos desarrollados por la gerencia con anticipación para el tratamiento de pacientes con COVID-19 tuvieron una influencia estadísticamente significativa en la "evaluación del clima de trabajo en equipo, el clima de seguridad, la satisfacción laboral, la percepción de la gestión y las condiciones de trabajo" de las enfermeras.

Llop-Gironés, et al., (2021), en su estudio buscaron explorar cómo las relaciones laborales y las condiciones laborales y de empleo pueden afectar negativamente la salud de las enfermeras en países como Brasil, Croacia, India, Irlanda, Italia, México, Nepal, España y el Reino Unido. Como resultados, se obtuvo que, la vulnerabilidad que enfrentan las enfermeras se ve acentuada por las desigualdades de género, además de la clase social, la etnia/raza (y casta), la edad y la condición de migrante, que son ejes de desigualdad que explican por qué los trabajadores de enfermería, y muchas veces sus familias, están expuestos a múltiples riesgos y/o peor salud. Antes de la pandemia de COVID-19, la informalización del empleo y las condiciones de trabajo de las enfermeras era injusta y perjudicaba su salud. Durante la pandemia de COVID-19, hay evidencia de que las condiciones de empleo y trabajo de las enfermeras están asociadas a una mala salud física y mental.

Salah, et al., (2021), en su estudio propusieron evaluar la relación entre la motivación de los enfermeros y la satisfacción de los pacientes en unidades de diálisis. Además, el diseño de investigación transversal descriptivo correlacional, asimismo, la muestra fue por conveniencia, los sujetos de estudio incluyeron enfermeras y pacientes en unidades de diálisis con un número total de 447 pacientes y 83 enfermeras. Dentro de los principales resultados, se obtuvo que, la mayor parte de los enfermeros (89,2%) tienen nivel moderado de factores motivacionales en los Hospitales seleccionados y la mayoría de los pacientes (66%) tienen un nivel de satisfacción moderado en los Hospitales seleccionados. Concluyéndose que, existe una asociación directa entre los factores de motivación de las enfermeras y la satisfacción de los pacientes en hospitales seleccionados.

Millones (2022), por ejemplo, se propuso evaluar en su estudio la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Para ello, la metodología adoptada fue descriptiva bajo un enfoque cuantitativo, con una muestra de 331 enfermeras a las que se les administró un cuestionario. Los resultados revelaron una relación sustancial entre la satisfacción o motivación intrínseca y las circunstancias laborales.

Valderrama (2021), En su estudio se propuso vincular los constructos de calidad de atención y motivación laboral en el personal y los pacientes atendidos en el sector de rayos X de un hospital de Chiclayo. Se utilizó una técnica cuantitativa, con nivel correlacional y un diseño no experimental-transversal, en una muestra de 30 técnicos y 30 pacientes. Según los hallazgos del cuestionario, la relación entre ambos constructos fue de 2,5%, por lo que dicha asociación es destacable, sin embargo la relación entre la motivación intrínseca y la calidad de la atención no fue significativa.

Raraz-Vidal, et al. (2021), el estudio pretende determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad de equipos de protección individual (EPI) entre el personal sanitario de Lima, Perú. Por ello, el enfoque empleado fue analítico y descriptivo, con una muestra de 271 personas que utilizaron un cuestionario. Como consecuencia, los resultados fueron los siguientes: El 53% recibió EPP por un día de trabajo, lo que indica que las personas que no tenían contrato laboral nunca recibieron EPP, lo que indica que la relación fue directa.

Jesús (2019), Los investigadores propusieron en su estudio investigar la asociación entre la motivación laboral en los profesionales de enfermería y la calidad de los cuidados obtenidos por los pacientes hospitalizados en el Área de Enfermedades Infecciosas y Traumatología. Se utilizó una técnica descriptiva y correlacional, con una muestra de 80 consumidores a los que se les pasó un cuestionario. Dado que el umbral de significación fue superior al 5% de la referencia, los resultados revelaron que no existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la calidad de los cuidados.

Grados (2018), En su estudio, Edgardo Rebagliati Martins Lima recomendó analizar la relación entre las circunstancias laborales y la calidad de

vida laboral de los enfermeros que trabajan en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional. El estudio fue de carácter descriptivo y correlacional, con una muestra de 120 profesionales de la salud a los que se les administró un cuestionario. Como consecuencia, se descubrió que existe una asociación fuerte y positiva entre los dos constructos analizados.

Como parte de las bases teóricas se destacó en las condiciones laborales, lo siguiente: el modelo de recursos y demandas laborales (modelo JD-R), dos procesos diferentes conducen al estrés y la motivación relacionados con el trabajo (Peters, et al., 2014; Miglioretti, et al., 2021). El primero es el proceso de deterioro de la salud, en el que la exposición a demandas laborales adversas (por ejemplo, carga de trabajo mental y física) consume recursos energéticos físicos y psicológicos, lo que conduce a mayores niveles de agotamiento, que a su vez se relacionan con una peor salud (Miglioretti, et al., 2021). Sin embargo, los recursos laborales apropiados pueden mitigar los efectos adversos de las demandas laborales. El segundo proceso es el proceso de motivación, en el que el acceso a los recursos laborales contribuye a estimular resultados laborales positivos, como mayores niveles de compromiso laboral, que a su vez se relacionan con una mejor salud y bienestar.

En cuanto al concepto de condiciones de trabajo, se han definido como características negativas que reducen el nivel de energía con el que se desenvuelven los empleados en cualquier lugar de trabajo (Jiménez, Winkler, & Dunkl, 2017). De igual manera, son aquellos elementos que están ligados a diversos factores como los administrativos, físicos y sociales que logran afectar el ambiente laboral, demostrando que cuando no son favorables, se establecerán niveles de insatisfacción laboral como cambios tanto psicológicos como físicos (Orcasita & Ovalle, 2019). De igual manera, las circunstancias laborales se definen como características asociadas a las variables psicológicas del trabajo que inciden en la satisfacción laboral. (Brunelli, et al., 2022).

Los empleados de hoy en día tienden a buscar mejores circunstancias de trabajo, además del aumento de la presión gubernamental para mejorar las condiciones de trabajo (Kiazad, Kraimer, & Seibert, 2019). En consecuencia, los altos directivos de recursos humanos deben perseguir otro objetivo en cuanto a la mejora de las condiciones de trabajo (Akhtar, et al., 2018). Las

malas condiciones de trabajo tienen un impacto negativo en la felicidad y el rendimiento laboral de los trabajadores (Guan & Frenkel, 2019). Los estudiosos sostienen que el constructo endógeno más importante en la psicología organizacional e industrial es el "rendimiento laboral." (Jung & Yoon, 2015). Estudios recientes han investigado la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción de los empleados (Agbozo, et al., 2017), el efecto del presentismo, las condiciones de trabajo y el ausentismo en la productividad (Stromberg, et al., 2017). También se centraron en cómo la colaboración entre el entorno laboral y la personalidad afecta el desempeño de cualquier empleado (Mustafa & Ali, 2019).

Un ambiente de trabajo agradable y alentador es vital para la felicidad laboral. El entorno de trabajo tiene una serie de características que pueden repercutir en el bienestar físico y mental. Un buen ambiente de trabajo es esencial para mantener a los empleados centrados y productivos. Una remuneración competitiva, relaciones de confianza entre los empleados y la dirección, equidad y justicia para todos son cualidades de un lugar de trabajo satisfactorio, y una carga de trabajo sensata con objetivos desafiantes pero alcanzables. Un compuesto de todas estas condiciones hace que la estación de trabajo tenga las mejores condiciones laborales posibles para que los empleados trabajen con un alto nivel de satisfacción. Como organización orientada a las ganancias, la creación de un entorno propicio para empleados satisfechos es un requisito para obtener los resultados finales (Kafui, et al., 2017).

El entorno de trabajo se puede agrupar en tres formas distintas pero entrelazadas. Estos son el entorno de trabajo físico, el entorno de trabajo psicológico y el entorno de trabajo social. Según Leshabari, et al. (2008), los entornos de trabajo de apoyo ayudan a los trabajadores a realizar sus tareas habituales de forma más eficaz, aprovechando al máximo sus conocimientos, habilidades y competencias y los recursos disponibles para prestar servicios de alta calidad.

Entre sus dimensiones de este modelo, se encuentran las siguientes: En el ámbito laboral, la seguridad se refiere a un conjunto de métodos psicológicos, médicos, educativos y técnicos destinados a evitar accidentes y eliminar

situaciones de riesgo para proteger la seguridad e integridad de las personas (Arana & Valencia, 2016).

**Carga de trabajo.** Una secuencia de presiones psicofísicas ejercidas sobre el trabajador a lo largo de la jornada laboral. Este "esfuerzo" suele describirse como una acción física o muscular. (Pinto, 2017).

Es una demanda laboral tradicional caracterizada por la necesidad de trabajar más rápido, brindar respuestas más rápidas, realizar múltiples tareas y llevar a cabo varios proyectos al mismo tiempo (Ingusci et al, 2021). La tecnología en las organizaciones puede ser tanto un instrumento positivo para gestionar mejor los procesos de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal como un desafío porque, cuando es exigente y estresante, puede tener un impacto negativo en la salud de los trabajadores (Sandoval-Reyes et al., 2019)..

**Organización de trabajo.** Sirve de base organizativa para otros profesionales de la salud y se considera un componente esencial de la terapia terapéutica. También es un proceso que abarca las acciones de los trabajadores, las relaciones profesionales con los colegas y la jerarquía que existe dentro de un determinado marco institucional (Lima & Leopardi, 2004).

**Carga medioambiental,** en donde se establecen los niveles de ruido, como se mantiene iluminado el lugar y la ventilación de la zona (Pinto, 2017).

La mayoría de los entornos de trabajo en los países en desarrollo no están a la altura (Zhenjing et al., 2022). Desafortunadamente, la mayoría de las empresas consideran que un ambiente de trabajo seguro y saludable es un gasto innecesario y no invierten mucho en mantener un ambiente de trabajo cómodo (Aghaji et al., 2021).

Como parte de la teoría se destacó en la motivación intrínseca, lo siguiente: la teoría de Hackman y Oldham que, en 1980, argumentaron que las personas con altas necesidades de crecimiento experimentarán características laborales enriquecidas de manera más positiva y responderán más positivamente en términos de motivación laboral interna y desempeño que las personas con bajas necesidades de crecimiento. El modelo de características del trabajo asume que no todos los empleados aprecian los trabajos con un alto potencial de motivación. Solo los empleados que tienen fuertes necesidades de crecimiento son capaces de desarrollar una fuerte motivación interna cuando

trabajan en trabajos desafiantes (Jha, 2010). De igual manera, se visualiza que, en este modelo, que, la motivación es diferente a cada persona según sus intereses y particularidades (Coronado, et al., 2022). Asimismo, en este modelo, que, las particularidades que presenta la motivación, consisten en mejorar las experiencias que les permitan desarrollarse como personas, incrementándose sus capacidades (Rivas, 2021).

La motivación intrínseca se define como la propiedad innata de un individuo para realizar una actividad o buscar desafíos óptimos en función de su interés y capacidad personal para hacerlo (Swarna, 2013) . Asimismo, la motivación intrínseca es aquel elemento que se caracteriza por una fuerte valoración de la inversión y el compromiso personal (Ryan & Deci, 2017) . Además, se considera como esa sensación que siente una determinada persona para que desarrolle sus actividades lográndose como finalidad la satisfacción de manera eficiente trascendiendo a su calidad de vida (Venegas, et al., 2022).

Entre las dimensiones de acuerdo al modelo de Hackman y Oldham propuesto en el año 1980 y McClelland en el año 1976, se encontraron las siguientes: Necesidad de logro. Las teorías de logro proponen que la motivación y el desempeño varían de acuerdo con la fuerza de la necesidad de logro de uno (Venegas, et al., 2022). McClelland en el año 1976, argumentó que la necesidad de logro se adquiere culturalmente y es un atributo psicológico clave de los emprendedores (Coronado, et al., 2022). La necesidad de logro es sin duda relevante para ganar y lograr un alto rendimiento. Se satisface principalmente con un sentido intrínseco de éxito y excelencia más que con recompensas extrínsecas (Jha, 2010).

Necesidad de Afiliación. Los investigadores creen que las personas llegan a poseer un deseo primario de que se lleguen a formar como también mantener las relaciones interpersonales, que, resulten ser directas, positivas y adecuadas (Coronado, et al., 2022). Asimismo, se demuestra que, las personas que cuenten con una alta necesidad de este tipo, son aquellas que, logran pasar el máximo del tiempo para que se preserven las relaciones sociales, uniéndose los grupos aspirándose a ser amados (Venegas, et al., 2022). Demostrándose que, las personas que poseen tal necesidad pero que, no resultan ser efectivas

puesto que, les resulta complicado la toma de decisiones sin que se lleguen a preocupar de lo que les gusta (Jha, 2010).

Necesidad de poder. La necesidad de poder refleja el deseo de un individuo de influir, entrenar, enseñar o animar a otros a lograrlo (Venegas, et al., 2022). Tal necesidad que presenta la persona se llega a clasificar en dos partes, la que, se considera como personal e institucional (Coronado, et al., 2022). En el primer tipo, esta se encuentra para dirigir a otros, siendo esta necesidad percibida como no deseable, mientras que, las referidas al segundo tipo, son aquellas dirigidas a la organización de esfuerzos conjuntos para que se logre el cumplimiento de las metas (Jha, 2010).

### **III. METODOLOGÍA**

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

El paradigma del estudio, será positivista, siendo este caracterizado por una situación medible, analizándose la correlación ente el fenómeno de estudio y el investigador, la cual se debe de controlar (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

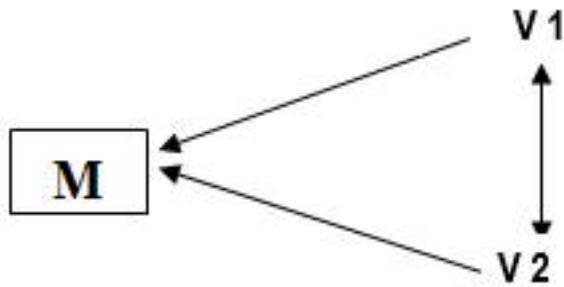
El tipo de investigación será el básico, puesto que, parte del conocimiento científico de las variables en estudio, sin llegar a realizar a poner en práctica alguna solución al problema (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018. Como tal, se determinará que, en el estudio se busca obtener una relación entre las variables, analizándose las dimensiones en cada constructo.

El enfoque será cuantitativo, debido a que, se centra en la aplicación de métodos estadísticos para poder desarrollar los objetivos planteados previamente, en base a la medición a través de dimensiones para cada variable (Arispe, et al., 2020. El motivo del estudio será la relación entre ambos constructos.

El método será hipotético deductivo, puesto que se ejecutará un análisis partiendo de lo particular hasta lo más general, analizándose cada constructo (Andrade, Cabezas, & Torres, 2018. Detallándose que, se ejecutará primero el desarrollo de los objetivos específicos, hasta lograr el general, de igual manera, las teorías analizadas parten de lo más general hasta lo particular.

Por lo cual, el nivel de estudio, se enfocará en el correlacional, centrando su búsqueda en la asociación entre ambos constructos establecidos, al obtenerse un grado de relación (Andrade, Cabezas, & Torres, 2018. Siendo, este estudio enfocado en la búsqueda de asociación entre ambos constructos a través de pruebas estadísticas que confirmen tal hipótesis.

Por último, el diseño será el no experimental, adecuándose a la no manipulación de cualquier medición realizada, quedándose en un plano de diagnóstico sin ir más allá de tal análisis (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018. Ello se destaca en el sentido de que, se busca solo diagnosticar la relación que se encuentra entre las variables establecidas, de igual manera será transversal, debiéndose a que, la ejecución será en un momento determinado del tiempo.



Donde:

M: enfermeras de un hospital público, Tocache- Perú, 2022

V1: Condiciones laborales

V2: Motivación intrínseca

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable 1.

Definición conceptual de Condiciones laborales. Consideradas como un elemento perjudicial para potenciar el nivel de energía con el que se desempeñan los empleados en cualquier lugar de trabajo (Jimenez, Winkler, & Dunkl, 2017)

Definición operacional: Se mide a través de la seguridad, carga de trabajo, organización de trabajo y la carga medioambiental.

Escala: Ordinal.

Variable 2.

Definición conceptual de Motivación intrínseca. Se define como la propiedad innata de un individuo para realizar una actividad o buscar desafíos óptimos en función de su interés y capacidad personal para hacerlo (Swarna, 2013).

Definición operacional: Se mide a través del componente de logro, de poder y de afiliación.

Escala: Ordinal.

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

**Población.** Aquel conjunto que presenta características que son similares entre ellos mismos, abarcándose el total o universo del estudio en cuestión, definiéndose en función a sus cualidades particulares (Arispe, et al., 2020). En este estudio, el total será la cantidad de 80 enfermeras.

**Muestra.** Considerado como un pequeño subconjunto de la población, presentando cualidades particulares a un mismo fin, cuyos resultados pueden ser generalizados a la población en cuestión (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En este caso, se tomará a toda la población, que, en tal caso, serán las 80 enfermeras.

**Criterios de inclusión:** Enfermeras que cuentan con 3 años en el mercado y que se encuentran disponible en la realización del instrumento.

**Criterios de exclusión:** Enfermeras practicantes en el hospital y que, no se encuentren presentes el día de la aplicación del instrumento.

**Muestreo.** Considerado como aquel proceso para poder obtener la muestra, clasificándose en probabilístico y no probabilístico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) . En cuanto a este estudio, se considerará el muestreo no probabilístico, puesto que, se tomará por conveniencia, es decir se toma a la población como muestra.

**Unidad de análisis.** Enfermera en un hospital público, Tocache- Perú, 2022.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica.** Encuesta. Considerad o como una técnica que permite recabar información de una muestra establecida con el fin de obtener respuestas que serán tratadas con un análisis estadístico (Arispe, et al., 2020).

**Instrumento.** Será el cuestionario, el cual, consiste en un conjunto de preguntas dirigidas a una misma muestra, tales ítems se establecen bajo una escala Likert o no, con preguntas abiertas o cerradas (Andrade, Cabezas, & Torres, 2018). Para tal, caso, se empleará cuestionarios para cada variable de estudio con una escala Likert, que va del 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo mientras que, la valoración 5, será ubicada al “totalmente de acuerdo”.

Ficha técnica de la variable: Condiciones laborales.

Planteado: Cuestionario desarrollado por Espinoza & Idme en el año 2021.

Tiempo de aplicación: 10 minutos.

Grupo de aplicación: Colectivo.

Dimensiones: 4

Confiabilidad: ,920 (aceptable).

Ficha técnica de la variable: Motivación intrínseca.

Planteado: Cuestionario desarrollado por Gutierrez en el año 2018.

Tiempo de aplicación: 25 minutos.

Grupo de aplicación: Colectivo.

Dimensiones: 3

Confiabilidad: ,817 (aceptable).

Tabla 1.

Validación del instrumento de medición Condiciones Laborales

Experto	Especialidad	Juicio
Mg. Díaz Zapata Norma Isabel	Metodólogo	Aplicable
Mg. Pérez Castillo Melsy	Temática	Aplicable
Mg. Pérez Díaz Rosario	Temática	Aplicable

*Elaboración propia*

Tabla 2.

Validación del instrumento de medición Motivación Intrínseca

Experto	Especialidad	Juicio
Mg. Díaz Zapata Norma Isabel	Metodólogo	Aplicable
Mg. Pérez Castillo Melsy	Temática	Aplicable
Mg. Pérez Díaz Rosario	Temática	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la validez, se aplicó juicio de expertos a tres especialistas, los cuales indicaron que los instrumentos, llegan a ser aplicables al estudio en cuestión, en relación a la pertinencia, objetividad y redacción de cada ítem, como indicador, dimensión y variable.

Referente a la confiabilidad, se encontró en la prueba piloto de 16 enfermeras en un hospital público, Tocache - Perú, 2022, en donde se encontró conforme al Alfa de Crombach un valor de 92% para el instrumento de condiciones laborales y de 82.5% para la variable de motivación intrínseca.

Fiabilidad del instrumento que mide condiciones laborales

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	20

Fiabilidad del instrumento que motivación intrínseca

<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	40

### 3.5 Procedimientos

El procedimiento comienza desde la selección del título de este estudio, posterior a ello, se establecerá el periodo para poder analizar los resultados conforme a la selección de las técnicas e instrumentos, para lo cual, se realiza una búsqueda de artículos y tesis referentes que sirvan de antecedentes para el estudio. Luego de ello, se redactarán las bases teóricas conforme a las dimensiones e indicadores establecidos. Se solicitará la validación de los instrumentos por parte de los especialistas en la temática, para luego aplicar una prueba piloto, de donde se obtendrá la confiabilidad de la muestra. Finalmente, se establecerán los resultados en base a cada objetivo, se discutirán, concluyéndose y realizándose recomendaciones del tema.

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

El análisis a ejecutarse será ejecutado en el Excel, cuyos datos serán llevados al programa SPSS V26, donde se desarrollarán los estudios pertinentes, desde la confiabilidad por alfa de Crombach como de los descriptivos y de la prueba de correlación, previa ejecución de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, por tratarse de una data mayor a 50 unidades. Después de ello, se seleccionará la prueba de correlación de Rho de Pearson o la de Spearman, sea el resultado paramétrico o no paramétrico.

### **3.7 Aspectos éticos**

Entre tales aspectos, se considerará la normativa de la universidad, referente a los principios de respeto a las personas, no maleficencia y justicia. Donde los datos analizados como la información registrada, cuenta con derechos del autor así como el respeto por cada opinión emitida, puesto que, cada una de las percepciones establecidas por cada instrumento, serán respetadas y no se manipularán; asimismo, la no maleficencia, denota que, no habrá ningún problema por conflictos de particulares, por otro lado, la justicia, indica que, los resultados llevados a cabo mostrarán a cabalidad el desarrollo de los objetivos (Žydžiūnaitė, 2018).

#### IV. RESULTADOS

##### Prueba de normalidad

Tabla 3. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad	,151	80	,000
Carga de trabajo	,151	80	,000
Organización de trabajo	,138	80	,001
Carga medioambiental	,208	80	,000
Condiciones laborales	,179	80	,000
Componente de logro	,196	80	,000
Componente poder	,118	80	,008
Componente afiliación	,255	80	,000
Motivación intrínseca	,223	80	,000

De acuerdo a lo anterior, se demuestra que, al aplicarse la prueba de Kolmogorov-Smirnov, los datos resultaron ser no normales, ajustándose a dicha tendencia, lo cual demuestra que, se aplicarán pruebas no paramétricas.

## Análisis descriptivo

Variable: Condiciones laborales

Tabla 4. Nivel de condiciones laborales

Condiciones laborales		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	32	40,0
	MEDIO	16	20,0
	ALTO	32	40,0
	Total	80	100,0

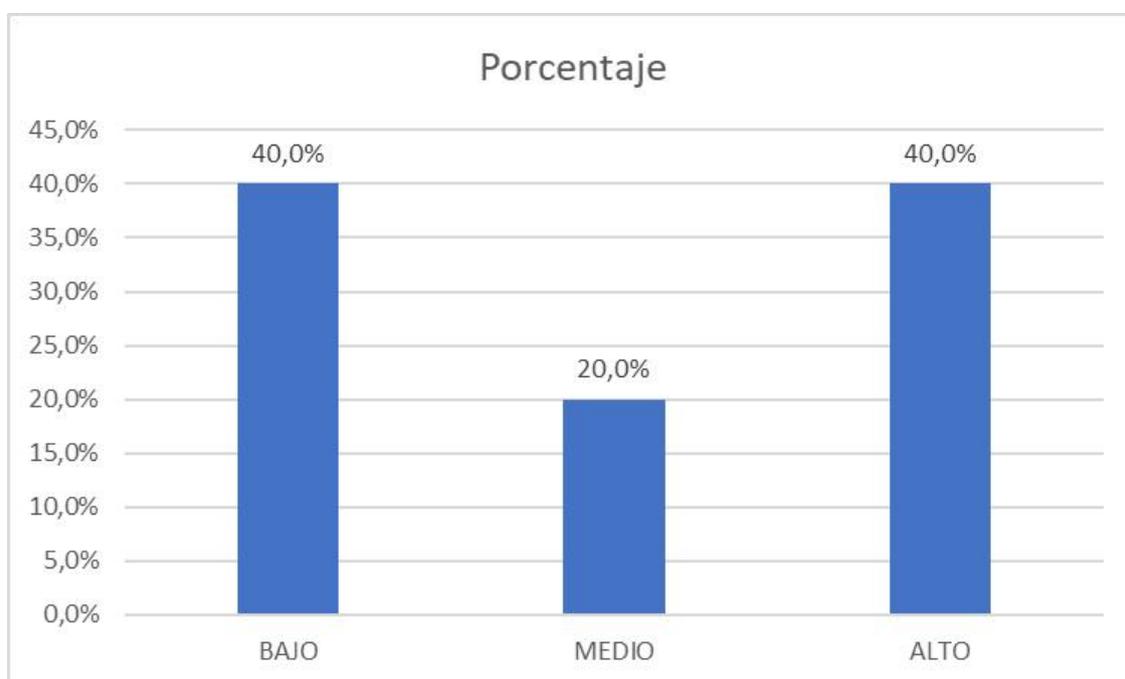


Figura 1. Nivel de condiciones laborales

De acuerdo a lo anterior, se demuestra que, las condiciones se encontraron en nivel bajo con un 40%, en nivel alto en un 40% y 20% en nivel medio.

Tabla 5. Nivel de dimensiones de condiciones laborales

Carga de trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	33	41,3
	MEDIO	24	30,0
	ALTO	23	28,7
	Total	80	100,0

Organización de trabajo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	37	46,3
	MEDIO	18	22,5
	ALTO	25	31,3
	Total	80	100,0

Carga medioambiental		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	33	41,3
	MEDIO	28	35,0
	ALTO	19	23,8
	Total	80	100,0

Seguridad		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	27	33,8
	MEDIO	38	47,5
	ALTO	15	18,8
	Total	80	100,0

De acuerdo a lo anterior, se demuestra que, las condiciones se encontraron en nivel bajo con un 40%, en nivel alto en un 40% y 20% en nivel medio.

Variable: Motivación intrínseca

Tabla 6. Nivel de motivación intrínseca

Motivación intrínseca		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	28	35,0
	MEDIO	27	33,8
	ALTO	25	31,3
	Total	80	100,0

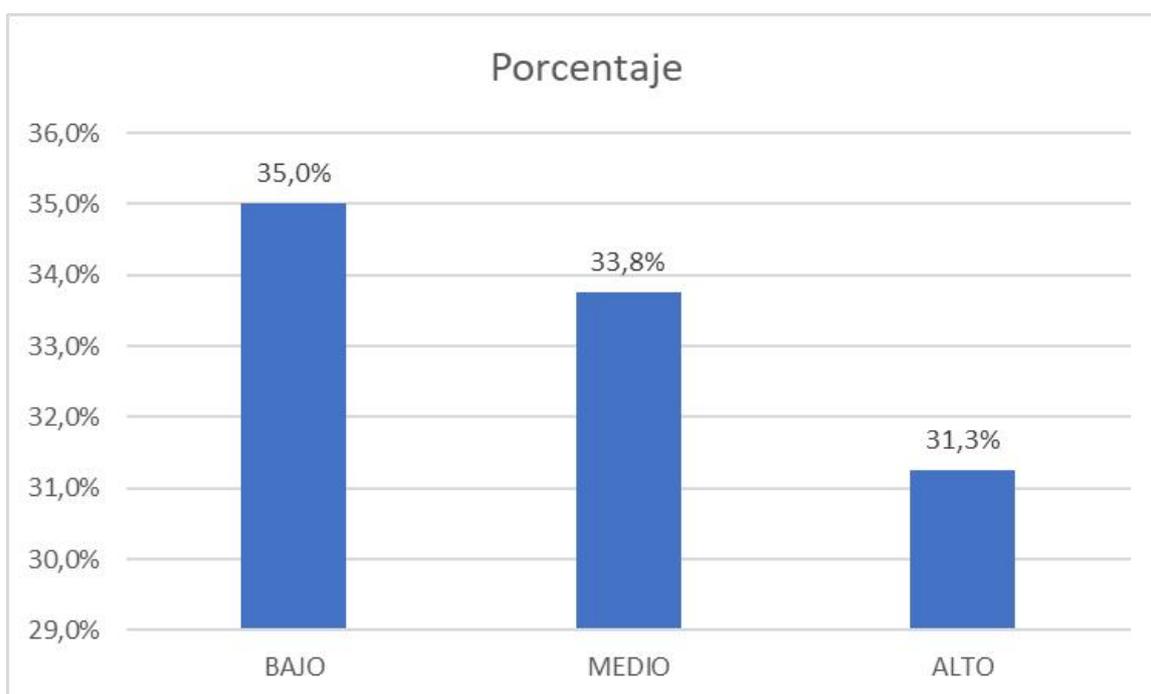


Figura 2. Nivel de motivación intrínseca

De acuerdo a lo anterior, se demuestra que, la motivación intrínseca se encontró en nivel bajo con un 35%, en nivel alto en un 31.3% y 33.8% en nivel medio.

Tabla 7. Nivel de dimensiones de la motivación intrínseca

Componente de logro		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	34	42,5
	MEDIO	32	40,0
	ALTO	14	17,5
	Total	80	100,0
Componente de poder		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	33	41,3
	MEDIO	30	37,5
	ALTO	17	21,3
	Total	80	100,0
Componente de afiliación		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	28	35,0
	MEDIO	39	48,8
	ALTO	13	16,3
	Total	80	100,0

De acuerdo con la tabla anterior, se evidencia en el componente de poder un nivel bajo de 41.3%, el componente de afiliación en nivel medio de 48.8% y componente de logro en nivel bajo de 42.5%.

## Análisis inferencial

Tabla 8. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad	,151	80	,000
Carga de trabajo	,151	80	,000
Organización de trabajo	,138	80	,001
Carga medioambiental	,208	80	,000
Condiciones laborales	,179	80	,000
Componente de logro	,196	80	,000
Componente de poder	,118	80	,008
Componente de afiliación	,255	80	,000
Motivación intrínseca	,223	80	,000

Se evidencia con la prueba de normalidad, que son datos no normales, los cuales, indican que, se aplicará prueba no paramétrica como es el Rho de Spearman.

Hipótesis general:

H1: Existe relación significativa en las condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022.

H0: No existe relación significativa en las condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022.

Tabla 9. Correlaciones entre condiciones laborales y motivación intrínseca

			motivación intrínseca	condiciones laborales
Rho de Spearman	motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
condiciones laborales		Coefficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, la relación entre las condiciones laborales y la motivación intrínseca fue de 74.7%, que, a un nivel de significancia menor al 5%, dicha correlación fue directa y significativa. Lo cual indica que, mientras las condiciones laborales mejoren igualmente lo hará la motivación intrínseca.

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación significativa en la seguridad y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022.

H0: No existe relación significativa en la seguridad y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022.

Tabla 10. Correlaciones entre la seguridad y motivación intrínseca

		motivación intrínseca		
			intrínseca	seguridad
Rho de Spearman	motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	seguridad	Coefficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, la relación entre la seguridad y la motivación intrínseca fue de 64.4%, que, a un nivel de significancia menor al 5%, dicha correlación fue directa y significativa. Lo cual indica que, mientras la seguridad mejore igualmente lo hará la motivación intrínseca.

Hipótesis específica 2:

H1: Existe relación significativa en la carga de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022.

H0: No existe relación significativa en la organización de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022.

Tabla 11. Correlaciones entre la carga de trabajo y motivación intrínseca

			motivación intrínseca	carga de trabajo
Rho de Spearman	motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	carga de trabajo	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, la relación entre la carga de trabajo y la motivación intrínseca fue de 62.1%, que, a un nivel de significancia menor al 5%, dicha correlación fue directa y significativa. Lo cual indica que, mientras la carga de trabajo mejore igualmente lo hará la motivación intrínseca.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe relación significativa en la organización de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022.

H0: No existe relación significativa en la carga de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022.

Tabla 12. Correlaciones entre la organización de trabajo y motivación intrínseca

			motivación intrínseca	organización de trabajo
Rho de Spearman	motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,303**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	80	80
	organización de trabajo	Coefficiente de correlación	,303**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	80	80

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

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, la relación entre la organización de trabajo y la motivación intrínseca fue de 30.3%, que, a un nivel de significancia menor al 5%, dicha correlación fue directa y significativa. Lo cual indica que, mientras la organización de trabajo mejore igualmente lo hará la motivación intrínseca.

Hipótesis específica 4:

H1: Existe relación significativa en la carga medioambiental y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022.

H0: No existe relación significativa en la carga medioambiental y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022.

Tabla 13. Correlaciones entre la carga medioambiental y motivación intrínseca

			motivación intrínseca	carga medioambiental
Rho de Spearman	motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,482**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	carga medioambiental	Coefficiente de correlación	,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, la relación entre la carga medioambiental y la motivación intrínseca fue de 48.2%, que, a un nivel de significancia menor al 5%, dicha correlación fue directa y significativa. Lo cual indica que, mientras la carga medioambiental mejore igualmente lo hará la motivación intrínseca.

## V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se buscó como objetivo general: determinar la relación de las condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022; encontrándose un valor de Rho de Spearman de ,747 lo cual, a un nivel de significancia menor al 5%, se afirma la hipótesis general. Encontrándose en el estudio de Millones (2022), que la relación encontrada fue significativa entre la satisfacción o motivación intrínseca con las condiciones laborales o de trabajo.

Referente al primer objetivo específico, se determinó la relación de la seguridad y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022, notándose una correlación de Rho de Spearman de ,644 con un nivel crítico menor al 5% de referencia. Detallándose en el estudio de Raraz-Vidal, et al. (2021), quienes encontraron que, el personal que no se encontraba con contrato laboral, nunca recibió un EPP, por tanto, que, al garantizarse los implementos de seguridad, se podrá incrementar el nivel de motivación intrínseca, puesto que, las enfermeras podrán sentirse más motivadas de forma intrínseca. Destacándose que, la seguridad es el entorno de trabajo implica una serie de medidas psicológicas, médicas, educativas y técnicas empleadas hacia la prevención de accidentes y la erradicación de las situaciones de riesgo, en salvaguardo de la seguridad e integridad del personal (Arana & Valencia, 2016).

En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó la relación de la carga de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022; encontrándose una correlación de Rho de Spearman de ,621 con un nivel crítico menor al 5% de referencia. Destacándose en Salah, et al., (2021), que, al contarse con un nivel moderado en los factores motivacionales, se evidencia que, habrá mayor satisfacción, detallándose que, las condiciones laborales cuando no son favorables, se establecerá niveles de insatisfacción laboral como de alteraciones tanto psicológicas como físicas (Orcasita & Ovalle, 2019). Detallándose que, la carga de trabajo es una serie de exigencias psicofísicas a los cuales se ve sometido el empleado durante su jornada de labor. Comúnmente, este “esfuerzo” se ve identificado como una actividad física o muscular (Pinto, 2017).

Referente al tercer objetivo específico, se determinó la relación de la organización de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022; estableciéndose una correlación de Rho de Spearman de ,303 con un nivel crítico menor al 5% de referencia. Es así que, en el estudio de Millones (2022), se demuestra que, la motivación intrínseca se relaciona con las condiciones laborales en el sentido de que, al organizarse adecuadamente el trabajo, los enfermeros podrán sentirse más motivados intrínsecamente. Detallándose que, la organización de trabajo es la base organizacional de otros profesionales de la salud ya que es estimada como una parte indispensable para los cuidados terapéutico. Asimismo, es un proceso el cual implica las actividades de los trabajadores, las relaciones de trabajo con los compañeros y la jerarquía que ocurre en una estructura institucional particular (Lima & Leopardi, 2004).

Finalmente, en el cuarto objetivo específico, se determinó la relación de la carga medioambiental y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022; encontrándose una correlación de Rho de Spearman de ,482 con un nivel crítico menor al 5% de referencia. Es así que, French, et al., (2022), en su estudio destacaron un alto agotamiento del 40% de enfermeros registrados, uno de cada cuatro estaba insatisfecho con su trabajo y uno de cada cinco planeaba dejar su empleador dentro de 1 año. Destacándose que, la carga medioambiental es donde se establecen los niveles de ruido, como se mantiene iluminado el lugar y la ventilación de la zona (Pinto, 2017).

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA.** La relación de las condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022; presentó un valor de Rho de Spearman de 0,747 lo cual, a un nivel de significancia menor al 5%, resultado ser una relación significativa, confirmándose la hipótesis general.

**SEGUNDA.** La relación de la seguridad y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022, aplicándose la correlación de Rho de Spearman de ,644 con un nivel crítico menor al 5% de referencia, resultado ser una relación significativa, confirmándose la hipótesis específica aplicada.

**TERCERA.** La relación de la carga de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022; aplicándose la correlación de Rho de Spearman de ,621 con un nivel crítico menor al 5% de referencia, resultado ser una relación significativa, confirmándose la hipótesis específica aplicada.

**CUARTA.** La relación de la organización de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022; aplicándose la correlación de Rho de Spearman de ,303 obtuvo un nivel crítico menor al 5% de referencia, resultado ser una relación significativa, confirmándose la hipótesis específica aplicada.

**QUINTA.** La relación de la carga medioambiental y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú , 2022; aplicándose la correlación de Rho de Spearman de ,482 con un nivel crítico menor al 5% de referencia, resultado ser una relación significativa, confirmándose la hipótesis específica aplicada.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Para incrementar la relación de las condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache, se deberán de establecer formatos para prevenir los riesgos laborales y posibles accidentes.

**SEGUNDA.** Al jefe de seguridad, el cual debe realizar capacitaciones sobre la seguridad y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache.

**TERCERA.** Al área de personal, se debe de contratar más enfermeras en el hospital público, Tocache, con la finalidad de que se pueda cubrir los horarios y la demanda de pacientes.

**CUARTA.** A la jefa de enfermeras, deberán de planificar los turnos de trabajo de las enfermeras de un hospital público, Tocache, estableciéndose las funciones y responsabilidades.

**QUINTA.** Desarrollar un plan de contingencia sobre carga medioambiental en enfermeras de un hospital público, Tocache, de tal forma que, se pueda evaluar de forma constante las variables que lleguen a impactar la labor de las enfermeras.

## REFERENCIAS

- Agbozo, G., Owusu, I., Hoedoafia, M., & Atakorah, Y. (2017). The effect of work conditions on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Aghaji, A., Burchett, H., Oguego, N., Hameed, S., & Gilbert, C. (2021). Human resource and governance challenges in the delivery of primary eye care: a mixed methods feasibility study in Nigeria. *BMC Health Services Research*, 21(1), 13-21. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-07362-8>
- Akhtar, A., Naheed, K., Akhtar, S., & Farooq, U. (2018). Impact of job stress on employees' job satisfaction: An empirical study of private banks of Pakistan. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 38(1), 137–151. <https://www.bzu.edu.pk/PJSS/Vol38No12018/PJSS-2018-I-09.pdf>
- Andrade, D., Cabezas, E., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Arana, Y., & Valencia, F. (2016). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras. Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa-2015*. Arequipa: [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1818>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%3%8DFICA.pdf>

- Brunelli, M., Bonorino, C., Cingolani, P., Galli, M., Kitashima, N., & Rocca, M. (2022). Condiciones laborales y sus consecuencias en la satisfacción laboral en un Hospital de Emergencia. *HorizEnferm*, 33(1), 33-48. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.33.1.33-48](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.1.33-48)
- Cai, W., Zhang, C., Zhang, S., Bai, Y., Callaghan, M., Chang, N., . . . Cui, X. (2022). The 2022 China report of the Lancet Countdown on health and climate change: leveraging climate actions for healthy ageing. *Countdown*, 7(1). <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2468-2667%2822%2900224-9>
- Coronado, G., Gómez, M., Molina, J., & Popoca, J. (2022). Estudio sobre motivación en estudiantes de la Universidad Tecnológica El Retoño. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 2(2), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v2i2.22466>
- De Arco, O., & Suarez, Z. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad Y Salud*, 20(2), 171-182. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>
- French, R., Aiken, L., Fitzpatrick, K., & Lasater, K. (2022). Conditions of Nursing Practice in Hospitals and Nursing Homes Before COVID-19: Implications for Policy Action. *Journal of nursing regulation*, 13(1), 45-53. [https://www.journalofnursingregulation.com/article/S2155-8256\(22\)00033-3/pdf](https://www.journalofnursingregulation.com/article/S2155-8256(22)00033-3/pdf)
- Grados, I. (2018). *Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins*. Lima – 2016. Lima: [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17149/Grados\\_GIC.pdf?sequenc](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17149/Grados_GIC.pdf?sequenc)
- Guan, X., & Frenkel, S. (2019). How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review*, 48(1), 163–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education. [http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICsv9n18p92\\_95.pdf](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICsv9n18p92_95.pdf)
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., . . . Cortese, C. (2021). Workload, Techno Overload, and Behavioral Stress During COVID-19 Emergency: The Role of Job Crafting in Remote Workers. *Frontiers in Psychology*, 12(1). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.655148/full>
- Jesús, M. (2019). *Motivación laboral y calidad de atención en un hospital de Huancayo*. Huancayo: [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Los Andes]. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1561/T037\\_44313847\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1561/T037_44313847_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jha, S. (2010). Need for Growth, Achievement, Power and Affiliation Determinants of Psychological Empowerment. *Global Business Review*, 11(3), 379-393. <https://doi.org/10.1177/097215091001100305>
- Jimenez, P., Winkler, B., & Dunkl, A. (2017). Creating a healthy working environment with leadership: The concept of health-promoting leadership. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(17), 2430–2448. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137609>
- Jung, H., & Yoon, H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135–1156. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- Kafui, G., Sakyi, I., Hoedoafia, M., & Boateng, Y. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>

- Kiazad, K., Kraimer, M., & Seibert, S. (2019). More than grateful: How employee embeddedness explains the link between psychological contract fulfillment and employee extra-role behavior. *Human Relations*, 72(8), 1315–1340. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0018726718806352>
- Leshabari, M., Muhondwa, E., Mwangu, M., & Mbembati, N. (2008). Motivation of Health care workers in Tanzania: case study of Muhimbili National Hospital. *East African journal of Public Health*, 5(1), 30-36. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18669121/>
- Lima, F., & Leopardi, M. (2004). Perspectivas para um novo modelo de organização do trabalho da Enfermagem. *Rev. Bras. Enferm.*, 57(2), 193. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S0034-71672004000200012>
- Llop, A., Vračar, A., Llop, G., Benach, J., Angeli, L., Jaimez, L., . . . Mireia, J. (2021). Employment and working conditions of nurses: where and how health inequalities have increased during the COVID- 19 pandemic? *Hum Resour Health*, 19(112), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12960-021-00651-7>
- Malinowska, I., Wadas, T., Gabryś, T., Kózka, M., Gniadek, A., Brzostek, T., & Squires, A. (2021). Evaluating Polish nurses' working conditions and patient safety during the COVID-19 pandemic. *International Nursing Review*, 69(2), 239-248. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/inr.12724>
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). Not all telework is valuable. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37, 11–19. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2021a6>
- Millones, M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*, 1(4), 39-50. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383776.pdf>
- Montgomery, A., Panagopoulou, E., Esmail, A., Richards, T., & Maslach, C. (2019). Burnout in healthcare: the case for organisational change. *BMJ*, 366, 4774. <https://doi.org/https://doi.org/10.1136/bmj.l4774>

- Mustafa, G., & Ali, N. (2019). Rewards, autonomous motivation and turnover intention: Results from a non-western cultural context. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1676090. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1676090>
- Orcasita, A., & Ovalle, L. (2019). Condiciones laborales del personal de Enfermería en una clínica de alta complejidad en Valledupar. *Biociencias*, 14(1), 99-124. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/2390-0512/biociencias.1.5334>
- Organización Internacional del Trabajo. (26 de abril de 2020). *Seguridad y salud en el centro del futuro trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia.* [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008562/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang--es/index.htm)
- Pérez, M., Molero, M., Gázquez, J., & Simón, M. (2019). Analysis of burnout predictors in nursing: risk and protective psychological factors. *Eur J Psychol Appl Legal Context*, 11(1), 33-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/ejpalc2018a13>
- Peters, P., Poutsma, E., Van, B., Bakker, A., & De Bruijn, T. (2014). Enjoying new ways to work: An HRM-process approach to study flow. *Human Resource Management*, 53, 271–290. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21588>
- Pinto, F. (2017). *Carga laboral en las enfermeras del servicio de oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017.* Arequipa: [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2768/ENSpicosf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Raraz, J., Allpas, H., Torres, F., Cabrera, W., Alcántara, L., Ramos, R., . . . Raraz, O. (2021). Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 335-345. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3608>

- Rivas, R. (2021). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 -Lima. *Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 37-49. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/150/342>
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press. <https://www.guilford.com/books/Self-Determination-Theory/Ryan-Deci/9781462538966>
- Salah, D., Abd, S., & Abdel, T. (2021). Relationship between nurses' motivation and patients' satisfaction in dialysis units in Minia city. *Minia Scientific Nursing Journal*, 10(1), 55-67. <https://doi.org/10.21608/MSNJ.2021.98250.1004>
- Sandoval, J., Riveros, F., & Duque, E. (2019). Psychometric Properties of the Intensification of Job Demands Scale based on a sample of Colombian workers. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(2), 40-51. <https://doi.org/http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.2.3>
- Simonetti, M., Vásquez, A., & Galiano, M. (2021). Environment, workload, and nurse burnout in public hospitals in Chile. *Rev Esc Enferm USP*, 55, 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-0521>
- Stromberg, C., Aboagye, E., Hagberg, J., Bergstrom, G., & Karlsson, M. (2017). Estimating the effect and economic impact of absenteeism, presenteeism, and work conditions–related problems on reductions in productivity from a managerial perspective. *Value in Health*, 20(8), 1058–1064. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jval.2017.05.008>
- Suárez, G., Robles, R., Serrano, G., Serrano, H., Armijo, A., & Anchundia, R. (2019). Percepción sobre calidad de la atención en el centro de salud CAI III. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 38(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03002019000200153](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002019000200153)

- Swarna, Y. (2013). Intrinsic motivation: How can it play a pivotal role in changing clinician behaviour? *Journal of Health Organisation and Management*, 27(2), 266-272. <https://doi.org/10.1108/14777261311321815>
- Ulrich, B., Cassidy, L., Barden, C., Varn, N., & Delgado, S. (2022). National Nurse Work Environments - October 2021: A Status Report. *Crit Care Nurse*, 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.4037/ccn2022798>
- Valderrama, G. (2021). *Motivación laboral y calidad de atención al paciente del área rayos x en un Hospital de la Ciudad de Chiclayo*. Chiclayo: [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68859/Valderrama\\_RGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68859/Valderrama_RGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Venegas, B., Rodríguez, M., Abril, R., & Calero, G. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.51798/sijis.v3i3.390>
- Zoellner, K., & Sulikova, R. (2022). Enhancing Employees' Motivation Amid the Crisis of COVID-19. *Journal of Human Resources Management Research*, 25. <https://doi.org/10.5171/2022.486239>
- Žydžiūnaitė, V. (2018). Implementing ethical principles in social research: challenges, possibilities and limitations. *Vocational Training: Research and Realities*, 29(1), 19-43.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Condiciones laborales					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
¿Cuál es la relación de las condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022?	Determinar la relación de las condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022	Existe relación significativa en las condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022	Seguridad	Distribución física Mantenimiento de seguridad Mobiliario y equipo	1-4	Ordinal	Alto	
								Medio
			Carga de trabajo	Cantidad de trabajo Cantidad adicional Sobrecarga Jornada de trabajo	5-11	Ordinal	Alto	
¿Cuál es la relación entre la seguridad y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022?	Determinar la relación de la seguridad y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022	Existe relación significativa en la seguridad y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022						

Tocache - Perú, 2022?	Tocache - Perú, 2022	hospital público, Tocache - Perú, 2022		Tareas encomendadas Tareas asignadas				
¿Cuál es la relación entre la organización de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022?	Determinar la relación de la organización de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022	Existe relación significativa en la organización de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022						
¿Cuál es la relación entre la carga de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022?	Determinar la relación de la carga de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022	Existe relación significativa en la carga de trabajo y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022	Organización de trabajo	Distribución de funciones Objetivos y lineamientos Objetivos encomendados Tareas asignadas sin previo aviso	12-17	Ordinal	Alto Medio Bajo	
¿Cuál es la relación entre la carga medioambiental y motivación intrínseca	Determinar la relación de la carga medioambiental y motivación intrínseca	Existe relación significativa en la carga medioambiental y motivación	Carga medioambiental	Ruido Iluminación Ventilación	18-20	Ordinal	Alto Medio Bajo	
<b>Variable 2:</b> Motivación intrínseca								

en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022?	en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022	intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			Componente de logro	Deseo de excelencia Trabajo bien realizado Responsabilidad	1, 2,4, 6, 7, 8, ,10, 16, 19, 20, 23,25, 29,34, 36	Ordinal	Alto Medio Bajo	
			Componente poder	Trabajo en equipo Prestigio y estatus	3, 11, 12, 15, 17, 18, 21,22, 24, 26, 27, 28, 30,39	Ordinal	Alto Medio Bajo	
			Componente Afiliación	Solidaridad Habilidades en las relaciones con los amigos en diferentes	13,14, 5, 9, 40, 31, 32, 33, 35, 37,	Ordinal	Alto Medio Bajo	

			marcos sociales	38			
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>	<b>Método de análisis de datos:</b>			
<p>Enfoque: Cuantitativa  Tipo: Básica  Método: Hipotético deductivo.  Diseño: No experimental</p>		<p>Población: En este estudio, el total será la cantidad de 80 enfermeras.  Muestra: En este caso, se tomará a toda la población, que, en tal caso, serán las 80 enfermeras.</p>	<p>Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: A través de las tablas y gráficas de frecuencias.  Inferencial: A través del cálculo de correlación entre las variables.</p>			

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Condiciones laborales	Consideradas como un elemento perjudicial para potenciar el nivel de energía con el que se desempeñan los empleados en cualquier lugar de trabajo (Jimenez, Winkler, & Dunkl, 2017)	Se mide a través de la seguridad, carga de trabajo, organización de trabajo y la carga medioambiental.	Seguridad	Distribución física Mantenimiento de seguridad Mobiliario y equipo	Ordinal
			Carga de trabajo	Cantidad de trabajo Cantidad adicional Sobrecarga Jornada de trabajo Tareas encomendadas Tareas asignadas	Ordinal
			Organización de trabajo	Distribución de funciones Objetivos y lineamientos Objetivos encomendados Tareas asignadas sin previo aviso	Ordinal
			Carga medioambiental	Ruido Iluminación Ventilación	Ordinal

Motivación intrínseca	Se define como la propiedad innata de un individuo para realizar una actividad o buscar desafíos óptimos en función de su interés y capacidad personal para hacerlo (Swarna, 2013).	Se mide a través del componente de logro, de poder y de afiliación.	Componente de logro	Deseo de excelencia Trabajo bien realizado Responsabilidad	Ordinal
			Componente poder	Trabajo en equipo Prestigio y estatus	Ordinal
			Componente Afiliación	Solidaridad Habilidades en las relaciones con los amigos en diferentes marcos sociales	Ordinal

Fuente: Elaboración propia.

**Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos**  
**Cuestionario de condiciones laborales**

**(Espinoza & Idme en el año 2021)**

Objetivo. El instrumento tiene la finalidad de conocer las condiciones laborales en las enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022. Por lo cual, se le solicita que conteste con la mayor objetividad.

Donde:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Seguridad</b>					
1. ¿La distribución física de su área de trabajo es adecuada para la realización de funciones?					
2. ¿Se cumple el mantenimiento de seguridad (equipos, maquinaria, instalaciones, señalización) en el hospital?					
3. ¿El mobiliario y equipo que utiliza se encuentra en buenas condiciones?					
4. ¿El mobiliario y equipo de trabajo le permite trabajar sin inconvenientes?					
<b>Carga de trabajo</b>					
5. ¿La cantidad de trabajo asignado le permite el cumplimiento de los objetivos en el hospital?					
6. ¿Si se le asigna cantidad adicional puede negarse a cumplirlo?					

7. ¿Está expuesto a sobrecarga de trabajo constantemente?					
8. ¿Logra culminar el trabajo dentro de la jornada de trabajo?					
9. ¿La jornada de trabajo le permite participar en otros proyectos que logran alcanzar éxitos profesionales?					
10. ¿Existe dificultad en las tareas encomendadas y puede cumplir dichas tareas por sí solo?					
11. ¿Cuándo hay dificultad en las tareas asignadas se esfuerza al máximo?					
<b>Organización de trabajo</b>					
12. ¿La distribución de funciones está acorde a la descripción de los puestos?					
13. ¿En su área de trabajo conoce los objetivos y lineamientos por los que se rige en el hospital?					
14. ¿La organización del trabajo en general permite cumplir los objetivos encomendados en el trabajo?					
15. ¿El hospital organiza eventos y actividades recreativas viajes, mañanas deportivas, etc.?					
16. ¿Se puede solicitar apoyo a los directivos cuando las tareas a realizar son difíciles (desconocimiento en determinado tema de trabajo)?					
17. ¿Las tareas asignadas sin previo aviso son explicadas por los superiores para poder realizarlas?					
<b>Carga medioambiental</b>					
18. ¿Realiza su trabajo expuesto a ruido en la					

oficina?					
19. ¿Los niveles de iluminación en su área de trabajo son adecuados para la realización de funciones?					
20. ¿Los niveles de ventilación son adecuados para el cumplimiento de las funciones?					

## Cuestionario de motivación intrínseca

(Gutierrez en el año 2018.)

Objetivo. El instrumento tiene la finalidad de conocer la motivación intrínseca en las enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022. Por lo cual, se le solicita que conteste con la mayor objetividad.

Donde:

(1) Nunca

(2) Casi nunca

(3) A veces

(4) Casi siempre

(5) Siempre

Premisas	1	2	3	4	5
1. Me siento motivado cuando acudo al hospital					
2. Me intereso por los conocimientos que recibo					
3. Me preocupo siempre por elevar mi nivel de conocimiento					
4. La incertidumbre impulsa mi aprendizaje por curiosidad					
5. Siempre estoy dispuesto a participar durante mi labor					
6. Culminada mi labor, me doy una retroalimentación					
7. Mi atención está centrada en la tarea misma					
8. Mi centro de atención se debe porque el tema que se desarrolla me interesa					
9. Mi actitud frente al aprendizaje es siempre optima					
10. Demuestro preocupación permanente por el logro de mi aprendizaje					
11. Muestro una mejor disposición para realizar esfuerzos que influyen en mi aprendizaje					
12. Siendo la labor difícil en el hospital, me esfuerzo por hacerla bien					

13. Durante mi labor, sé que aprendo para sentir satisfacción de mis capacidades adquiridas					
14. Demuestro buen estado de ánimo, cuando considero haber logrado mis objetivos					
15. Oriento y manejo mi labor para lograr mis metas personales					
16. Cuando adquiero un conocimiento considero que contribuye a mejorar mi capacidad intelectual					
17. Al culminar mi turno, considero poseer un total dominio sobre la experiencia adquirida.					
18. Mi optimismo es relevante cuando sé que elevo mi nivel de conocimiento					
19. Considero la necesidad de aprender más, como una autorrealización personal					
20. Durante el desarrollo de mi labor, con facilidad expreso mis deseos de saber más					
21. Integro siempre mis conocimientos previos a mi aprendizaje					
22. Siento bienestar durante mi labor en el hospital					
23. Me siento plenamente comprometido con la tarea que realizo					
24. Me preocupo cuando percibo que no estoy alcanzando dominio en la experiencia adquirida en el hospital.					
25. Me esfuerzo para mejorar y superar mi nivel de conocimientos acerca de la labor en el hospital					
26. Soy analítico y reflexivo frente a situaciones que me interesen					
27. Me involucro plenamente en temas que me interesan					
28. Adopto una posición expectante frente a situaciones que me resultan interesantes					
29. Utilizo mi capacidad comprensiva para los casos más complicados de manejar					

30. Me cuesta trabajo organizar los conocimientos más interesantes adquiridos					
31. Recuerdo con facilidad los conocimientos adquiridos para aplicarlos en la solución de situaciones problemáticas en el hospital					
32. Recorro a la etapa de retroalimentación cuando deseo dominar situaciones en mi labor diaria en el hospital, que me resultan interesantes					
33. Cuando me involucro en mi labor, me propongo lograr resultados para mi autorrealización profesional					
34. Relaciono mis conocimientos previos con los conocimientos por aprender					
35. Cuando participo en áreas diferentes de mi labor diaria en el hospital, se cómo manejarlo.					
36. Si un caso de un paciente no logro manejar la situación, busco ayuda para comprenderla.					
37. Frecuentemente busco nuevas informaciones relacionadas con mi preparación profesional					
38. Cuando me dan retroalimentación, acudo motivado por un espíritu de superación					
39. Durante mi labor en el hospital, me concentro en él, para lograr mis propósitos					
40. Siempre me auto examino, para estar seguro que lo aprendido lo aplicaré en el desempeño de mi labor.					

## Anexo 6. Validación por expertos.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES LABORALES ( v1)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1. Seguridad</b>							
1	¿La distribución física de su área de trabajo es adecuada para la realización de funciones?	X		X		X		
2	¿Se cumple el mantenimiento de seguridad (equipos, maquinaria, instalaciones, señalización) en el hospital?	X		X		X		
3	¿El mobiliario y equipo que utiliza se encuentra en buenas condiciones?	X		X		X		
4	¿El mobiliario y equipo de trabajo le permite trabajar sin inconvenientes?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2. Carga de trabajo</b>							
5	¿La cantidad de trabajo asignado le permite el cumplimiento de los objetivos en el hospital?	X		X		X		
6	¿Si se le asigna cantidad adicional puede negarse a cumplirlo?	X		X		X		
7	¿Está expuesto a sobrecarga de trabajo constantemente?	X		X		X		
8	¿Logra culminar el trabajo dentro de la jornada de trabajo?	X		X		X		
9	¿La jornada de trabajo le permite participar en otros proyectos que logran alcanzar éxitos profesionales?	X		X		X		
10	¿Existe dificultad en las tareas encomendadas y puede cumplir dichas tareas por sí solo?	X		X		X		
11	¿Cuándo hay dificultad en las tareas asignadas se esfuerza al máximo?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3. Organización de trabajo</b>							
12	¿La distribución de funciones está acorde a la descripción de los puestos?	X		X		X		
13	¿En su área de trabajo conoce los objetivos y lineamientos por los que se rige en el hospital?	X		X		X		
14	¿La organización del trabajo en general permite cumplir los objetivos encomendados en el trabajo?	X		X		X		
15	¿El hospital organiza eventos y actividades recreativas viajes, mañanas deportivas, etc.?	X		X		X		
16	¿Se puede solicitar apoyo a los directivos cuando las tareas a realizar son dificultosas (desconocimiento en determinado tema de trabajo)?	X		X		X		
17	¿Las tareas asignadas sin previo aviso son explicadas por los superiores para poder realizarlas?	X		X		X		

	DIMENSION 4. Carga medioambiental	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Realiza su trabajo expuesto a ruido en la oficina?	X		X		X		
19	¿Los niveles de iluminación en su área de trabajo son adecuados para la realización de funciones?	X		X		X		
20	¿Los niveles de ventilación son adecuados para el cumplimiento de las funciones?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Díaz Zapata Norma Isabel    DNI: 70444459**

**Especialidad del validador: Metodologo**

**30 de Setiembre del 2022**

<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



**Mg: Díaz Zapata Norma Isabel**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (V2)**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. NECESIDAD DE PODER</b>							
1	Me preocupo siempre por elevar mi nivel de conocimiento	X		X		X		
2	Muestro una mejor disposición para realizar esfuerzos que influyen en mi aprendizaje	X		X		X		
3	Siendo la labor difícil en el hospital, me esfuerzo por hacerla bien	X		X		X		
4	Oriento y manejo mi labor para lograr mis metas personales	X		X		X		
5	Al culminar mi turno, considero poseer un total dominio sobre la experiencia adquirida.	X		X		X		
6	Mi optimismo es relevante cuando sé que elevo mi nivel de conocimiento	X		X		X		
7	Integro siempre mis conocimientos previos a mi aprendizaje	X		X		X		
8	Siento bienestar durante mi labor en el hospital	X		X		X		
9	Me preocupo cuando percibo que no estoy alcanzando dominio en la experiencia adquirida en el hospital.	X		X		X		
10	Soy analítico y reflexivo frente a situaciones que me interesen	X		X		X		
11	Me involucro plenamente en temas que me interesan	X		X		X		
12	Adopto una posición expectante frente a situaciones que me resultan interesantes	X		X		X		
13	Me cuesta trabajo organizar los conocimientos más interesantes adquiridos	X		X		X		
14	Durante mi labor en el hospital, me concentro en él, para lograr mis propósitos	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 2. NECESIDAD DE LOGRO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Me siento motivado cuando acudo al hospital	X		X		X		
16	Me intereso por los conocimientos que recibo	X		X		X		
17	La incertidumbre impulsa mi aprendizaje por curiosidad	X		X		X		
18	Culminada mi labor, me doy una retroalimentación	X		X		X		
19	Mi atención está centrada en la tarea misma	X		X		X		
20	Mi centro de atención se debe porque el tema que se desarrolla me interesa	X		X		X		
21	Demuestro preocupación permanente por el logro de mi aprendizaje	X		X		X		
22	Cuando adquiero un conocimiento considero que contribuye a mejorar mi capacidad intelectual	X		X		X		
23	Considero la necesidad de aprender más, como una autorrealización personal	X		X		X		
24	Durante el desarrollo de mi labor, con facilidad expreso mis deseos de saber más	X		X		X		
25	Me siento plenamente comprometido con la tarea que realizo	X		X		X		
26	Me esfuerzo para mejorar y superar mi nivel de conocimientos acerca de la labor en el hospital	X		X		X		
27	Utilizo mi capacidad comprensiva para los casos más complicados de manejar	X		X		X		
28	Relaciono mis conocimientos previos con los conocimientos por aprender	X		X		X		
29	Si un caso de un paciente no logro manejar la situación, busco ayuda para comprenderla.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3. NECIDAD DE AFILIACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
30	Durante mi labor, sé que aprendo para sentir satisfacción de mis capacidades adquiridas	X		X		X	
31	Demuestro buen estado de ánimo, cuando considero haber logrado mis objetivos	X		X		X	
32	Siempre estoy dispuesto a participar durante mi labor	X		X		X	
33	Mi actitud frente al aprendizaje es siempre optima	X		X		X	
34	Siempre me auto examino, para estar seguro que lo aprendido lo aplicaré en el desempeño de mi labor.	X		X		X	
35	Recuerdo con facilidad los conocimientos adquiridos para aplicarlos en la solución de situaciones problemáticas en el hospital	X		X		X	
36	Recurro a la etapa de retroalimentación cuando deseo dominar situaciones en mi labor diaria en el hospital, que me resultan interesantes	X		X		X	
37	Cuando me involucro en mi labor, me propongo lograr resultados para mi autorrealización profesional	X		X		X	
38	Cuando participo en áreas diferentes de mi labor diaria en el hospital, se cómo manejarlo.	X		X		X	
39	Frecuentemente busco nuevas informaciones relacionadas con mi preparación profesional	X		X		X	
40	Cuando me dan retroalimentación, acudo motivado por un espíritu de superación	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Díaz Zapata Norma Isabel   DNI: 70444459

Especialidad del validador: Metodologo

30 de Setiembre del 2022

<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



Mg: Díaz Zapata Norma Isabel

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES LABORALES (V1)**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1. Seguridad</b>							
1	¿La distribución física de su área de trabajo es adecuada para la realización de funciones?	X		X		X		
2	¿Se cumple el mantenimiento de seguridad (equipos, maquinaria, instalaciones, señalización) en el hospital?	X		X		X		
3	¿El mobiliario y equipo que utiliza se encuentra en buenas condiciones?	X		X		X		
4	¿El mobiliario y equipo de trabajo le permite trabajar sin inconvenientes?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2. Carga de trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿La cantidad de trabajo asignado le permite el cumplimiento de los objetivos en el hospital?	X		X		X		
6	¿Si se le asigna cantidad adicional puede negarse a cumplirlo?	X		X		X		
7	¿Está expuesto a sobrecarga de trabajo constantemente?	X		X		X		
8	¿Logra culminar el trabajo dentro de la jornada de trabajo?	X		X		X		
9	¿La jornada de trabajo le permite participar en otros proyectos que logran alcanzar éxitos profesionales?	X		X		X		
10	¿Existe dificultad en las tareas encomendadas y puede cumplir dichas tareas por sí solo?	X		X		X		
11	¿Cuándo hay dificultad en las tareas asignadas se esfuerza al máximo?	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3. Organización de trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	¿La distribución de funciones está acorde a la descripción de los puestos?	X		X		X		
13	¿En su área de trabajo conoce los objetivos y lineamientos por los que se rige en el hospital?	X		X		X		
14	¿La organización del trabajo en general permite cumplir los objetivos encomendados en el trabajo?	X		X		X		
15	¿El hospital organiza eventos y actividades recreativas viajes, mañanas deportivas, etc.?	X		X		X		
16	¿Se puede solicitar apoyo a los directivos cuando las tareas a realizar son dificultosas (desconocimiento en determinado tema de trabajo)?	X		X		X		
17	¿Las tareas asignadas sin previo aviso son explicadas por los superiores para poder realizarlas?	X		X		X		

	DIMENSION 4. Carga medioambiental	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Realiza su trabajo expuesto a ruido en la oficina?	X		X		X		
19	¿Los niveles de iluminación en su área de trabajo son adecuados para la realización de funciones?	X		X		X		
20	¿Los niveles de ventilación son adecuados para el cumplimiento de las funciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Melsy, Pérez Castillo   DNI: 10608306

Especialidad del validador: Temático

<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

30 de Setiembre del 2022



Mg: Melsy, Pérez Castillo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (V2)**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. NECESIDAD DE PODER</b>							
1	Me preocupo siempre por elevar mi nivel de conocimiento	X		X		X		
2	Muestro una mejor disposición para realizar esfuerzos que influyen en mi aprendizaje	X		X		X		
3	Siendo la labor difícil en el hospital, me esfuerzo por hacerla bien	X		X		X		
4	Oriento y manejo mi labor para lograr mis metas personales	X		X		X		
5	Al culminar mi turno, considero poseer un total dominio sobre la experiencia adquirida.	X		X		X		
6	Mi optimismo es relevante cuando sé que elevo mi nivel de conocimiento	X		X		X		
7	Integro siempre mis conocimientos previos a mi aprendizaje	X		X		X		
8	Siento bienestar durante mi labor en el hospital	X		X		X		
9	Me preocupo cuando percibo que no estoy alcanzando dominio en la experiencia adquirida en el hospital.	X		X		X		
10	Soy analítico y reflexivo frente a situaciones que me interesen	X		X		X		
11	Me involucro plenamente en temas que me interesan	X		X		X		
12	Adopto una posición expectante frente a situaciones que me resultan interesantes	X		X		X		
13	Me cuesta trabajo organizar los conocimientos más interesantes adquiridos	X		X		X		
14	Durante mi labor en el hospital, me concentro en él, para lograr mis propósitos	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 2. NECESIDAD DE LOGRO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Me siento motivado cuando acudo al hospital	X		X		X		
16	Me intereso por los conocimientos que recibo	X		X		X		
17	La incertidumbre impulsa mi aprendizaje por curiosidad	X		X		X		
18	Culminada mi labor, me doy una retroalimentación	X		X		X		
19	Mi atención está centrada en la tarea misma	X		X		X		
20	Mi centro de atención se debe porque el tema que se desarrolla me interesa	X		X		X		
21	Demuestro preocupación permanente por el logro de mi aprendizaje	X		X		X		
22	Cuando adquiero un conocimiento considero que contribuye a mejorar mi capacidad intelectual	X		X		X		
23	Considero la necesidad de aprender más, como una autorrealización personal	X		X		X		
24	Durante el desarrollo de mi labor, con facilidad expreso mis deseos de saber más	X		X		X		
25	Me siento plenamente comprometido con la tarea que realizo	X		X		X		
26	Me esfuerzo para mejorar y superar mi nivel de conocimientos acerca de la labor en el hospital	X		X		X		
27	Utilizo mi capacidad comprensiva para los casos más complicados de manejar	X		X		X		
28	Relaciono mis conocimientos previos con los conocimientos por aprender	X		X		X		
29	Si un caso de un paciente no logro manejar la situación, busco ayuda para comprenderla.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3. NECIDAD DE AFILIACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
30	Durante mi labor, sé que aprendo para sentir satisfacción de mis capacidades adquiridas	X		X		X		
31	Demuestro buen estado de ánimo, cuando considero haber logrado mis objetivos	X		X		X		
32	Siempre estoy dispuesto a participar durante mi labor	X		X		X		
33	Mi actitud frente al aprendizaje es siempre óptima	X		X		X		
34	Siempre me auto examino, para estar seguro que lo aprendido lo aplicaré en el desempeño de mi labor.	X		X		X		
35	Recuerdo con facilidad los conocimientos adquiridos para aplicarlos en la solución de situaciones problemáticas en el hospital	X		X		X		
36	Recurso a la etapa de retroalimentación cuando deseo dominar situaciones en mi labor diaria en el hospital, que me resultan interesantes	X		X		X		
37	Cuando me involucro en mi labor, me propongo lograr resultados para mi autorrealización profesional	X		X		X		
38	Cuando participo en áreas diferentes de mi labor diaria en el hospital, se cómo manejarlo.	X		X		X		
39	Frecuentemente busco nuevas informaciones relacionadas con mi preparación profesional	X		X		X		
40	Cuando me dan retroalimentación, acudo motivado por un espíritu de superación	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Melsy, Pérez Castillo    DNI: 10608306**

**Especialidad del validador: Temático**

**30 de Setiembre del 2022**

<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



**Mg: Melsy, Pérez Castillo**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES LABORALES (V1)**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1. Seguridad</b>								
1	¿La distribución física de su área de trabajo es adecuada para la realización de funciones?	X		X		X		
2	¿Se cumple el mantenimiento de seguridad (equipos, maquinaria, instalaciones, señalización) en el hospital?	X		X		X		
3	¿El mobiliario y equipo que utiliza se encuentra en buenas condiciones?	X		X		X		
4	¿El mobiliario y equipo de trabajo le permite trabajar sin inconvenientes?	X		X		X		
<b>DIMENSION 2. Carga de trabajo</b>								
5	¿La cantidad de trabajo asignado le permite el cumplimiento de los objetivos en el hospital?	X		X		X		
6	¿Si se le asigna cantidad adicional puede negarse a cumplirlo?	X		X		X		
7	¿Está expuesto a sobrecarga de trabajo constantemente?	X		X		X		
8	¿Logra culminar el trabajo dentro de la jornada de trabajo?	X		X		X		
9	¿La jornada de trabajo le permite participar en otros proyectos que logran alcanzar éxitos profesionales?	X		X		X		
10	¿Existe dificultad en las tareas encomendadas y puede cumplir dichas tareas por sí solo?	X		X		X		
11	¿Cuándo hay dificultad en las tareas asignadas se esfuerza al máximo?	X		X		X		
<b>DIMENSION 3. Organización de trabajo</b>								
12	¿La distribución de funciones está acorde a la descripción de los puestos?	X		X		X		
13	¿En su área de trabajo conoce los objetivos y lineamientos por los que se rige en el hospital?	X		X		X		
14	¿La organización del trabajo en general permite cumplir los objetivos encomendados en el trabajo?	X		X		X		
15	¿El hospital organiza eventos y actividades recreativas viajes, mañanas deportivas, etc.?	X		X		X		
16	¿Se puede solicitar apoyo a los directivos cuando las tareas a realizar son dificultosas (desconocimiento en determinado tema de trabajo)?	X		X		X		
17	¿Las tareas asignadas sin previo aviso son explicadas por los superiores para poder realizarlas?	X		X		X		

	DIMENSION 4. Carga medioambiental	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Realiza su trabajo expuesto a ruido en la oficina?	X		X		X		
19	¿Los niveles de iluminación en su área de trabajo son adecuados para la realización de funciones?	X		X		X		
20	¿Los niveles de ventilación son adecuados para el cumplimiento de las funciones?	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Rosario, Pérez Díaz.        DNI: 40712991**

**Especialidad del validador: Temático**

<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

**30 de Setiembre del 2022**



-----  
**Mg: Rosario, Pérez Díaz.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA (V2)**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. NECESIDAD DE PODER</b>							
1	Me preocupo siempre por elevar mi nivel de conocimiento	X		X		X		
2	Muestro una mejor disposición para realizar esfuerzos que influyen en mi aprendizaje	X		X		X		
3	Siendo la labor difícil en el hospital, me esfuerzo por hacerla bien	X		X		X		
4	Oriento y manejo mi labor para lograr mis metas personales	X		X		X		
5	Al culminar mi turno, considero poseer un total dominio sobre la experiencia adquirida.	X		X		X		
6	Mi optimismo es relevante cuando sé que elevo mi nivel de conocimiento	X		X		X		
7	Integro siempre mis conocimientos previos a mi aprendizaje	X		X		X		
8	Siento bienestar durante mi labor en el hospital	X		X		X		
9	Me preocupo cuando percibo que no estoy alcanzando dominio en la experiencia adquirida en el hospital.	X		X		X		
10	Soy analítico y reflexivo frente a situaciones que me interesen	X		X		X		
11	Me involucro plenamente en temas que me interesan	X		X		X		
12	Adopto una posición expectante frente a situaciones que me resultan interesantes	X		X		X		
13	Me cuesta trabajo organizar los conocimientos más interesantes adquiridos	X		X		X		
14	Durante mi labor en el hospital, me concentro en él, para lograr mis propósitos	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 2. NECESIDAD DE LOGRO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Me siento motivado cuando acudo al hospital	X		X		X		
16	Me intereso por los conocimientos que recibo	X		X		X		
17	La incertidumbre impulsa mi aprendizaje por curiosidad	X		X		X		
18	Culminada mi labor, me doy una retroalimentación	X		X		X		
19	Mi atención está centrada en la tarea misma	X		X		X		
20	Mi centro de atención se debe porque el tema que se desarrolla me interesa	X		X		X		
21	Demuestro preocupación permanente por el logro de mi aprendizaje	X		X		X		
22	Cuando adquiero un conocimiento considero que contribuye a mejorar mi capacidad intelectual	X		X		X		
23	Considero la necesidad de aprender más, como una autorrealización personal	X		X		X		
24	Durante el desarrollo de mi labor, con facilidad expreso mis deseos de saber más	X		X		X		
25	Me siento plenamente comprometido con la tarea que realizo	X		X		X		
26	Me esfuerzo para mejorar y superar mi nivel de conocimientos acerca de la labor en el hospital	X		X		X		
27	Utilizo mi capacidad comprensiva para los casos más complicados de manejar	X		X		X		
28	Relaciono mis conocimientos previos con los conocimientos por aprender	X		X		X		
29	Si un caso de un paciente no logro manejar la situación, busco ayuda para comprenderla.	X		X		X		

	<b>DIMENSIÓN 3. NECIDAD DE AFILIACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
30	Durante mi labor, sé que aprendo para sentir satisfacción de mis capacidades adquiridas	X		X		X		
31	Demuestro buen estado de ánimo, cuando considero haber logrado mis objetivos	X		X		X		
32	Siempre estoy dispuesto a participar durante mi labor	X		X		X		
33	Mi actitud frente al aprendizaje es siempre optima	X		X		X		
34	Siempre me auto examino, para estar seguro que lo aprendido lo aplicaré en el desempeño de mi labor.	X		X		X		
35	Recuerdo con facilidad los conocimientos adquiridos para aplicarlos en la solución de situaciones problemáticas en el hospital	X		X		X		
36	Recurro a la etapa de retroalimentación cuando deseo dominar situaciones en mi labor diaria en el hospital, que me resultan interesantes	X		X		X		
37	Cuando me involucro en mi labor, me propongo lograr resultados para mi autorrealización profesional	X		X		X		
38	Cuando participo en áreas diferentes de mi labor diaria en el hospital, se cómo manejarlo.	X		X		X		
39	Frecuentemente busco nuevas informaciones relacionadas con mi preparación profesional	X		X		X		
40	Cuando me dan retroalimentación, acudo motivado por un espíritu de superación	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Rosario, Pérez Díaz.      DNI: 40712991**

**Especialidad del validador: Temático**

<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

**30 de Setiembre del 2022**



**Mg: Rosario, Pérez Díaz.**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DIAZ ZAPATA, NORMA ISABEL DNI 70444459	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 08/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 12/03/2014 Fecha egreso: 15/12/2018	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>
DIAZ ZAPATA, NORMA ISABEL DNI 70444459	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 20/04/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>
DIAZ ZAPATA, NORMA ISABEL DNI 70444459	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS Fecha de diploma: 13/07/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 27/03/2019 Fecha egreso: 10/07/2021	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PEREZ DIAZ, ROSARIO DNI 40712991	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 05/01/12 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA <i>PERU</i>
PEREZ DIAZ, ROSARIO DNI 40712991	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 30/11/12 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA <i>PERU</i>
PÉREZ DIAZ, ROSARIO DNI 40712991	TÍTULO DE POSGRADO "LATO SENSU" - SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO - SALA DE OPERACIONES (TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL) Fecha de Diploma: 19/08/2019 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> <li>RECONOCIMIENTO</li> </ul> Fecha de Resolución de Reconocimiento: 26/07/2022  Modalidad de estudios: Presencial Duración de estudios: 1 Año	UNIVERSIDADE CIDADE DE SÃO PAULO - UNICID <i>BRASIL</i>

A  
V:

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PEREZ CASTILLO, MELSY DNI 10608306	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 09/06/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
PEREZ CASTILLO, MELSY DNI 10608306	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 09/06/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
PEREZ CASTILLO, MELSY DNI 10608306	ENFERMERA ESPECIALISTA EN GERIATRIA Y GERONTOLOGIA Fecha de diploma: 26/04/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>

**E: PRUEBA PILOTO****Base de datos Condiciones Laborales***Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	67,50	198,667	,782	,911
C2	67,19	207,896	,582	,916
C3	67,81	202,563	,687	,913
C4	67,44	204,929	,741	,912
C5	67,44	200,929	,752	,912
C6	67,88	193,717	,879	,908
C7	67,25	218,200	,302	,922
C8	67,81	216,563	,310	,922
C9	67,50	211,067	,577	,916
C10	67,25	210,600	,583	,916
C11	67,50	209,200	,639	,915
C12	67,50	208,667	,557	,916
C13	68,25	204,600	,612	,915
C14	67,19	218,029	,354	,920
C15	67,56	215,996	,446	,918
C16	67,56	212,796	,462	,918
C17	68,19	202,296	,633	,915
C18	66,88	216,383	,551	,917
C19	66,88	216,383	,551	,917
C20	67,63	210,383	,599	,915

**Confiabilidad de motivación intrínseca**

*Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
M1	161,06	126,196	,387	,819
M2	162,25	123,533	,372	,819
M3	161,13	128,783	,216	,824
M4	160,88	132,650	,067	,826
M5	161,13	127,450	,601	,818
M6	160,81	130,163	,282	,822
M7	161,88	114,783	,673	,806
M8	161,06	127,663	,303	,821
M9	160,94	129,663	,325	,822
M10	162,75	112,733	,692	,804
M11	161,25	127,000	,383	,819
M12	161,00	132,133	,116	,825
M13	161,31	130,229	,600	,821
M14	160,94	129,663	,325	,822
M15	162,81	114,963	,667	,806
M16	161,25	127,000	,383	,819
M17	160,94	130,862	,221	,824
M18	162,38	115,317	,651	,807
M19	161,00	128,400	,447	,820
M20	160,88	135,983	-,210	,831
M21	161,38	132,917	-,006	,832
M22	162,06	111,929	,669	,805
M23	160,88	130,650	,237	,823
M24	161,06	137,263	-,225	,836
M25	161,31	127,296	,241	,824
M26	161,25	122,467	,450	,816
M27	161,25	123,267	,413	,818
M28	160,81	135,496	-,171	,830
M29	161,25	133,267	-,021	,832
M30	161,00	125,067	,444	,817
M31	160,81	132,429	,087	,826
M32	160,69	132,229	,114	,825
M33	161,00	133,067	,019	,828
M34	161,63	133,317	-,030	,834

M35	160,88	131,050	,128	,826
M36	160,94	132,863	,032	,828
M37	161,13	122,783	,602	,813
M38	160,94	127,663	,398	,820
M39	160,88	130,117	,222	,823
M40	160,88	127,050	,440	,819

---

Lima, 12 de octubre de 2022

**Carta P. 1256-2022-UCV-EPG-SP**

Dr.  
QUISPE SOTTEC SERGIO  
Director  
Hospital II-1 Dr. José Peña Portuéguez – Tocache.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SOLORZANO VASQUEZ ELENA BEATRIZ**, identificado(a) con DNI/CE N° 70512086 y código de matrícula N° 7002742366; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de **MAESTRO(A)**, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**CONDICIONES LABORALES Y MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL PÚBLICO, TOCACHE - PERÚ, 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

## CARTA DE ACEPTACIÓN DE INVESTIGACIÓN



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTIN

HOSPITAL II-1.DR. JOSE PEÑA PORTUGUEZ - TOCACHE



Tocache 01 de octubre 2022

Señora:  
**ELENA BEATRIZ SOLORZANO VA SQUEZ**  
TOCACHE

**A SUNTO: AUTORIZACIÓN DE ENCUESTA**

REFERENCIA: Solicitud

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente a nombre del HOSPITAL II-1.DR. JOSE PEÑA PORTUGUEZ - TOCACHE y al mismo tiempo, de acuerdo a lo solicitado en el documento "AUTORIZO realizar su proyecto de investigación " Condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022" Con la finalidad de tomar muestra de la población para su respectiva encuesta.

Sin otro particular, me suscribo de usted, no sin antes indicar las muestras de mi especial consideración y estima.

**Atentamente**

MANUEL ESCOBAR DE LA TORRE  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD SAN MARTIN  
HOSPITAL II-1.DR. JOSE PEÑA PORTUGUEZ - TOCACHE  
DIRECTOR

**BASE DE DATOS ESTADISTICOS**

**VARIALE 1**

CONDICIONES LABORALES																										
SEGURIDAD						CARGA DE TRABAJO								ORGANIZACION DE TRABAJO							CARGA MEDIO AMBIENTAL					
	C 1	C 2	C 3	C 4	Subtotal	C 5	C 6	C 7	C 8	C 9	C 10	C 11	Subtotal	C 12	C 13	C 14	C 15	C 16	C 17	Subtotal	C 18	C 19	C 20	Subtotal	TOTAL	
1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	15	98	
2	4	5	5	5	19	5	5	5	4	4	5	4	32	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	12	88	
3	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	4	4	31	4	2	5	4	4	4	23	5	5	4	14	87	
4	4	5	4	4	17	5	4	4	4	4	4	4	29	4	3	4	4	4	2	21	4	4	4	12	79	
5	4	4	4	4	16	4	4	4	2	2	4	2	22	2	2	4	4	4	3	19	5	5	4	14	71	
6	4	4	2	4	14	4	4	4	3	3	2	3	23	3	1	4	2	2	2	14	4	4	4	12	63	
7	4	4	3	2	13	4	2	2	2	5	5	5	25	5	4	2	3	3	1	18	5	5	4	14	70	
8	4	2	2	3	11	2	3	3	1	4	5	4	22	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	12	72	
9	2	3	1	2	8	3	2	2	1	4	4	4	20	4	2	5	4	4	4	23	4	4	2	10	61	
10	3	2	1	4	10	2	2	1	2	4	4	4	19	4	3	4	4	4	2	21	4	4	3	11	61	
11	2	1	2	2	7	3	1	4	3	2	4	2	19	2	2	4	4	4	3	19	2	2	2	6	51	
12	1	4	3	3	11	2	1	4	3	3	2	3	18	3	1	4	2	2	2	14	3	3	1	7	50	

13	1	4	3	2	<b>10</b>	1	2	4	4	2	3	2	<b>18</b>	2	1	2	3	3	1	<b>12</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>54</b>
14	4	4	4	4	<b>16</b>	4	3	5	5	4	2	2	<b>25</b>	1	2	3	2	2	1	<b>11</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>64</b>
15	5	5	4	4	<b>18</b>	4	3	5	5	2	3	4	<b>26</b>	5	5	2	2	1	2	<b>17</b>	4	4	2	<b>10</b>	<b>71</b>
16	5	5	5	5	<b>20</b>	5	5	4	4	5	5	5	<b>33</b>	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>97</b>
17	4	4	2	4	<b>14</b>	4	4	4	3	3	2	3	<b>23</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>63</b>
18	4	4	3	2	<b>13</b>	4	2	2	2	5	5	5	<b>25</b>	5	4	2	3	3	1	<b>18</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>70</b>
19	4	2	2	3	<b>11</b>	2	3	3	1	4	5	4	<b>22</b>	4	4	5	5	5	4	<b>27</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>72</b>
20	2	3	1	2	<b>8</b>	3	2	2	1	4	4	4	<b>20</b>	4	2	5	4	4	4	<b>23</b>	4	4	2	<b>10</b>	<b>61</b>
21	3	2	1	4	<b>10</b>	2	2	1	2	4	4	4	<b>19</b>	4	3	4	4	4	2	<b>21</b>	4	4	3	<b>11</b>	<b>61</b>
22	2	1	2	2	<b>7</b>	3	1	4	3	2	4	2	<b>19</b>	2	2	4	4	4	3	<b>19</b>	2	2	2	<b>6</b>	<b>51</b>
23	4	4	2	4	<b>14</b>	4	4	4	3	3	2	3	<b>23</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>63</b>
24	4	4	3	2	<b>13</b>	4	2	2	2	5	5	5	<b>25</b>	5	4	2	3	3	1	<b>18</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>70</b>
25	4	2	2	3	<b>11</b>	2	3	3	1	4	5	4	<b>22</b>	4	4	5	5	5	4	<b>27</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>72</b>
26	2	3	1	2	<b>8</b>	3	2	2	1	4	4	4	<b>20</b>	4	2	5	4	4	4	<b>23</b>	4	4	2	<b>10</b>	<b>61</b>
27	4	4	2	4	<b>14</b>	4	4	4	3	3	2	3	<b>23</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>63</b>
28	4	4	3	2	<b>13</b>	4	2	2	2	5	5	5	<b>25</b>	5	4	2	3	3	1	<b>18</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>70</b>
29	4	2	2	3	<b>11</b>	2	3	3	1	4	5	4	<b>22</b>	4	4	5	5	5	4	<b>27</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>72</b>
30	4	4	2	4	<b>14</b>	4	4	4	3	3	2	3	<b>23</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>63</b>
31	4	4	3	2	<b>13</b>	4	2	2	2	5	5	5	<b>25</b>	5	4	2	3	3	1	<b>18</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>70</b>

32	4	2	2	3	<b>11</b>	2	3	3	1	4	5	4	<b>22</b>	4	4	5	5	5	4	<b>27</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>72</b>
33	2	3	1	2	<b>8</b>	3	2	2	1	4	4	4	<b>20</b>	4	2	5	4	4	4	<b>23</b>	4	4	2	<b>10</b>	<b>61</b>
34	3	2	1	4	<b>10</b>	2	2	1	2	4	4	4	<b>19</b>	4	3	4	4	4	2	<b>21</b>	4	4	3	<b>11</b>	<b>61</b>
35	2	1	2	2	<b>7</b>	3	1	4	3	2	4	2	<b>19</b>	2	2	4	4	4	3	<b>19</b>	2	2	2	<b>6</b>	<b>51</b>
36	4	4	2	4	<b>14</b>	4	4	4	3	3	2	3	<b>23</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>63</b>
37	4	4	3	2	<b>13</b>	4	2	2	2	5	5	5	<b>25</b>	5	4	2	3	3	1	<b>18</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>70</b>
38	4	2	2	3	<b>11</b>	2	3	3	1	4	5	4	<b>22</b>	4	4	5	5	5	4	<b>27</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>72</b>
39	2	3	1	2	<b>8</b>	3	2	2	1	4	4	4	<b>20</b>	4	2	5	4	4	4	<b>23</b>	4	4	2	<b>10</b>	<b>61</b>
40	3	2	1	4	<b>10</b>	2	2	1	2	4	4	4	<b>19</b>	4	3	4	4	4	2	<b>21</b>	4	4	3	<b>11</b>	<b>61</b>
41	2	1	2	2	<b>7</b>	3	1	4	3	2	4	2	<b>19</b>	2	2	4	4	4	3	<b>19</b>	2	2	2	<b>6</b>	<b>51</b>
42	1	4	3	3	<b>11</b>	2	1	4	3	3	2	3	<b>18</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	3	3	1	<b>7</b>	<b>50</b>
43	1	4	3	2	<b>10</b>	1	2	4	4	2	3	2	<b>18</b>	2	1	2	3	3	1	<b>12</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>54</b>
44	4	4	4	4	<b>16</b>	4	3	5	5	4	2	2	<b>25</b>	1	2	3	2	2	1	<b>11</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>64</b>
45	5	5	4	4	<b>18</b>	4	3	5	5	2	3	4	<b>26</b>	5	5	2	2	1	2	<b>17</b>	4	4	2	<b>10</b>	<b>71</b>
46	3	2	1	4	<b>10</b>	2	2	1	2	4	4	4	<b>19</b>	4	3	4	4	4	2	<b>21</b>	4	4	3	<b>11</b>	<b>61</b>
47	2	1	2	2	<b>7</b>	3	1	4	3	2	4	2	<b>19</b>	2	2	4	4	4	3	<b>19</b>	2	2	2	<b>6</b>	<b>51</b>
48	1	4	3	3	<b>11</b>	2	1	4	3	3	2	3	<b>18</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	3	3	1	<b>7</b>	<b>50</b>
49	4	4	2	4	<b>14</b>	4	4	4	3	3	2	3	<b>23</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>63</b>
50	4	4	3	2	<b>13</b>	4	2	2	2	5	5	5	<b>25</b>	5	4	2	3	3	1	<b>18</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>70</b>

51	4	4	2	4	<b>14</b>	4	4	4	3	3	2	3	<b>23</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>63</b>
52	4	4	3	2	<b>13</b>	4	2	2	2	5	5	5	<b>25</b>	5	4	2	3	3	1	<b>18</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>70</b>
53	4	2	2	3	<b>11</b>	2	3	3	1	4	5	4	<b>22</b>	4	4	5	5	5	4	<b>27</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>72</b>
54	2	3	1	2	<b>8</b>	3	2	2	1	4	4	4	<b>20</b>	4	2	5	4	4	4	<b>23</b>	4	4	2	<b>10</b>	<b>61</b>
55	3	2	1	4	<b>10</b>	2	2	1	2	4	4	4	<b>19</b>	4	3	4	4	4	2	<b>21</b>	4	4	3	<b>11</b>	<b>61</b>
56	4	4	2	4	<b>14</b>	4	4	4	3	3	2	3	<b>23</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>63</b>
57	4	4	2	4	<b>14</b>	4	4	4	3	3	2	3	<b>23</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>63</b>
58	4	4	3	2	<b>13</b>	4	2	2	2	5	5	5	<b>25</b>	5	4	2	3	3	1	<b>18</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>70</b>
59	4	2	2	3	<b>11</b>	2	3	3	1	4	5	4	<b>22</b>	4	4	5	5	5	4	<b>27</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>72</b>
60	2	3	1	2	<b>8</b>	3	2	2	1	4	4	4	<b>20</b>	4	2	5	4	4	4	<b>23</b>	4	4	2	<b>10</b>	<b>61</b>
61	3	2	1	4	<b>10</b>	2	2	1	2	4	4	4	<b>19</b>	4	3	4	4	4	2	<b>21</b>	4	4	3	<b>11</b>	<b>61</b>
62	4	4	2	4	<b>14</b>	4	4	4	3	3	2	3	<b>23</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>63</b>
63	4	4	3	2	<b>13</b>	4	2	2	2	5	5	5	<b>25</b>	5	4	2	3	3	1	<b>18</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>70</b>
64	4	2	2	3	<b>11</b>	2	3	3	1	4	5	4	<b>22</b>	4	4	5	5	5	4	<b>27</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>72</b>
65	2	3	1	2	<b>8</b>	3	2	2	1	4	4	4	<b>20</b>	4	2	5	4	4	4	<b>23</b>	4	4	2	<b>10</b>	<b>61</b>
66	3	2	1	4	<b>10</b>	2	2	1	2	4	4	4	<b>19</b>	4	3	4	4	4	2	<b>21</b>	4	4	3	<b>11</b>	<b>61</b>
67	2	1	2	2	<b>7</b>	3	1	4	3	2	4	2	<b>19</b>	2	2	4	4	4	3	<b>19</b>	2	2	2	<b>6</b>	<b>51</b>
68	1	4	3	3	<b>11</b>	2	1	4	3	3	2	3	<b>18</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	3	3	1	<b>7</b>	<b>50</b>
69	1	4	3	2	<b>10</b>	1	2	4	4	2	3	2	<b>18</b>	2	1	2	3	3	1	<b>12</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>54</b>

70	4	4	4	4	<b>16</b>	4	3	5	5	4	2	2	<b>25</b>	1	2	3	2	2	1	<b>11</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>64</b>
71	5	5	4	4	<b>18</b>	4	3	5	5	2	3	4	<b>26</b>	5	5	2	2	1	2	<b>17</b>	4	4	2	<b>10</b>	<b>71</b>
72	4	4	2	4	<b>14</b>	4	4	4	3	3	2	3	<b>23</b>	3	1	4	2	2	2	<b>14</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>63</b>
73	4	4	3	2	<b>13</b>	4	2	2	2	5	5	5	<b>25</b>	5	4	2	3	3	1	<b>18</b>	5	5	4	<b>14</b>	<b>70</b>
74	4	2	2	3	<b>11</b>	2	3	3	1	4	5	4	<b>22</b>	4	4	5	5	5	4	<b>27</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>72</b>
75	2	3	1	2	<b>8</b>	3	2	2	1	4	4	4	<b>20</b>	4	2	5	4	4	4	<b>23</b>	4	4	2	<b>10</b>	<b>61</b>
76	5	2	1	4	<b>12</b>	2	2	1	2	4	4	4	<b>19</b>	4	3	4	4	4	2	<b>21</b>	4	4	3	<b>11</b>	<b>63</b>
77	5	1	2	2	<b>10</b>	3	1	4	3	2	4	2	<b>19</b>	2	2	4	4	4	4	<b>20</b>	2	2	2	<b>6</b>	<b>55</b>
78	5	5	3	3	<b>16</b>	2	1	4	3	3	2	3	<b>18</b>	3	1	4	2	4	4	<b>18</b>	3	3	1	<b>7</b>	<b>59</b>
79	5	5	5	5	<b>20</b>	1	5	4	4	2	5	2	<b>23</b>	5	5	5	5	5	4	<b>29</b>	4	4	4	<b>12</b>	<b>84</b>
80	5	5	5	5	<b>20</b>	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	5	5	5	<b>15</b>	<b>100</b>

**VARIABLE 2:**

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA																																												
Componente de logro															Componente poder										Componente afiliación							TOT AL												
M 1	M 2	M 4	M 6	M 7	M 8	M 10	M 16	M 19	M 20	M 23	M 25	M 29	M 34	M 36	Sub total	M 3	M 11	M 12	M 15	M 17	M 18	M 21	M 22	M 24	M 26	M 27	M 28	M 30	M 33	M 35	Sub total		M 13	M 14	M 5	M 9	M 40	M 31	M 32	M 37	M 38	Sub total		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	73	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	195	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	64	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	63	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	52	179	
5	2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	65	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	46	168	
4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	63	4	5	5	5	5	2	5	5	2	5	4	5	5	1	58	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53	174
5	2	4	4	4	4	4	4	5	1	4	5	4	5	2	57	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	57	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	52	166	
4	1	4	5	4	5	2	5	4	1	4	4	4	4	1	52	4	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	62	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	43	157		
5	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	4	3	56	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	60	5	5	5	5	2	3	4	5	5	5	4	48	164	
4	4	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	4	4	1	59	4	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	4	4	57	4	4	5	3	5	5	3	4	5	5	5	48	164		
5	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	58	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	2	53	5	4	5	5	1	3	5	4	4	4	5	45	156	
4	3	4	5	4	5	2	5	5	2	4	5	4	5	2	59	4	5	2	4	5	5	2	5	5	2	4	4	4	55	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	50	164		
4	2	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	51	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	4	4	5	53	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	4	48	152		
4	3	3	5	4	5	2	4	5	2	4	5	4	5	2	57	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	2	4	5	4	55	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	47	159	
2	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	48	4	4	1	4	5	5	2	4	4	4	3	2	5	52	2	5	5	4	5	5	5	2	3	4	4	44	144		
5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	2	5	1	5	4	60	2	4	3	4	4	4	1	4	5	5	2	3	4	4	49	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	50	159	
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	65	5	5	2	4	5	4	3	5	4	4	5	2	5	5	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46	169	
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	69	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	66	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	49	184		



5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	60	5	5	5	5	2	3	4	5	5	5	4	48	164	
4	4	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	4	4	1	59	4	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	4	4	4	57	4	4	5	3	5	5	3	4	5	5	3	46	162	
5	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	58	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	2	53	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	47	158	
4	3	4	5	4	5	2	5	5	2	4	5	4	5	2	59	4	5	2	4	5	5	2	5	5	2	4	4	4	4	55	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	48	162	
4	2	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	51	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	4	4	5	5	53	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	4	48	152	
4	3	3	5	4	5	2	4	5	2	4	5	4	5	2	57	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	2	4	5	4	55	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	47	159	
2	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	48	4	4	1	4	5	5	2	4	4	4	3	2	5	5	52	2	5	5	4	5	5	5	2	3	4	4	44	144	
5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	2	5	4	5	4	63	2	4	3	4	4	4	1	4	5	5	2	3	4	4	49	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	50	162	
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	65	5	5	2	4	5	4	3	5	4	4	5	2	5	5	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46	169	
4	3	4	5	4	5	2	5	5	2	4	5	4	5	2	59	4	5	5	4	5	5	2	5	5	2	4	4	4	4	58	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	48	165	
4	2	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	51	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	4	4	5	5	53	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	4	48	152	
4	3	3	5	4	5	2	4	5	2	4	5	1	5	2	54	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	2	4	5	4	55	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	47	156	
4	1	4	5	4	5	2	5	4	1	4	4	4	4	1	52	4	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	160	
5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	60	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	51	167	
4	1	4	5	4	5	2	5	4	1	4	5	4	4	1	53	4	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47	162
5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	56	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	60	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	51	167	
4	4	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	4	4	1	59	4	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	4	4	4	57	4	4	5	3	5	5	3	4	5	5	3	46	162	
5	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	58	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	2	53	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	47	158	
4	3	4	5	4	5	2	5	5	2	4	5	3	5	2	58	4	5	2	4	5	5	2	5	5	2	4	4	4	4	55	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	48	161	
4	1	4	5	4	5	2	5	4	1	4	4	4	4	1	52	4	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	62	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	160	



4	2	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	<b>51</b>	4	4	5	4	4	3	1	4	5	4	4	4	5	5	<b>56</b>	4	3	5	5	2	5	4	5	5	5	4	<b>47</b>	<b>154</b>
4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	<b>65</b>	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	2	4	5	4	<b>58</b>	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	<b>48</b>	<b>171</b>
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	<b>66</b>	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	<b>66</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>54</b>	<b>186</b>	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	<b>67</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>55</b>	<b>197</b>	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Condiciones laborales y motivación intrínseca en enfermeras de un hospital público, Tocache - Perú, 2022", cuyo autor es SOLORZANO VASQUEZ ELENA BEATRIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO <b>DNI:</b> 16746065 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 15-01- 2023 07:59:38

Código documento Trilce: TRI - 0489364