



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional
técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua
2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE::

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Zapata Ramos, Daniel Wilfredo (Orcid.org/0000-0002-2180-0643)

ASESOR:

Mtro. Lucas Tamayo, Sidney Erico (Orcid.org/0000-0002-3093-1493)

CO-ASESOR:

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto (Orcid.org/0000-0002-8651-1367)

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 por su inmensidad y sabiduría; a mi familia en particular a mis padres, a mi esposa e hijas, por estar presentes en toda circunstancia brindándome el apoyo para culminar mi trabajo de investigación.

Agradecimiento

A mis docentes de maestría de la Universidad César Vallejo, y en especial a mi asesor de tesis: Mg. Lucas Tamayo, Sidney Erico, quien ha contribuido con sus asesorías a la realización con éxito de la tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de frecuencias de la motivación	19
Tabla 2	Distribución de frecuencias de la motivación intrínseca	20
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la motivación extrínseca	21
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la motivación trascendente	22
Tabla 5	Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral y sus dimensiones	23
Tabla 6	Tabla cruzada entre la motivación y satisfacción laboral	24
Tabla 7	Supuesto de normalidad KS	25
Tabla 8	Prueba de la hipótesis general	26
Tabla 9	Prueba de la hipótesis específica 1	27
Tabla 10	Prueba de la hipótesis específica 2	28
Tabla 11	Prueba de la hipótesis específica 3	29

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Distribución de frecuencias de la motivación	19
Figura 2	Distribución de frecuencias de la motivación intrínseca	20
Figura 3	Distribución de frecuencias de la motivación extrínseca	21
Figura 4	Distribución de frecuencias de la motivación trascendente	22

Resumen

La presente investigación se desarrolló con la intención de determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en trabajadores del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua, para ello, se llevó a cabo un estudio cuantitativo de nivel correlacional, transversal en una muestra de 50 trabajadores. De acuerdo con los resultados de la investigación, se reportó que el 96.0% de Técnicos de enfermería percibieron de nivel alto la motivación, y el 94.0% de encuestados consideraron de nivel alto la satisfacción laboral; además en relación a la hipótesis general, los resultados inferenciales ($\text{Sig.} < 0.05$ y $\text{Rho} = 0.776$) motivaron a aceptar la hipótesis alterna por lo que se comprobó que existe relación entre ambas variables y se concluyó que existe relación directa o positiva entre la motivación y la satisfacción laboral, implicando que el fortalecimiento de la motivación tiene contribución positiva con el mejoramiento de la satisfacción laboral.

Palabras clave: desempeño, satisfacción, motivación, intrínseca, extrínseca.

Abstract

The present investigation was developed with the intention of determining the relationship between motivation and job satisfaction in workers of the nursing technicians occupational group of Hospital II Essalud Moquegua, for this, a quantitative study of correlational, cross-sectional level was carried out in a sample of 50 workers. According to the results of the research, it was reported that 96.0% of nursing technicians perceived motivation as a high level, and 94.0% of those surveyed considered job satisfaction to be a high level; In addition, in relation to the general hypothesis, the inferential results (Sig. < 0.05 and Rho = 0.776) motivated to accept the alternate hypothesis, so it was verified that there is a relationship between both variables and it was concluded that there is a direct or positive relationship between motivation and job satisfaction, implying that strengthening motivation has a positive contribution to improving job satisfaction.

Keywords: performance, satisfaction, motivation, intrinsic, extrinsic.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo laboral en tiempos actuales se enmarca dentro de la globalización económica y sociocultural, exigiendo al trabajador el desarrollo en los ámbitos personal y profesional, pues considera al trabajo como una actividad que va reflejar e influir en los aspectos del comportamiento humano y que al ejercer una labor emplean sus habilidades manuales, intelectuales e individuales (Pineda et al., 2017). Los trabajadores de la salud suelen estar sujetos a elevada carga laboral, exigiéndosele mayor rendimiento, muchas veces sin considerar el bienestar de ellos por parte del equipo de gestión. La motivación en gran parte de los ámbitos laborales es un elemento muy complejo su manejo, si un trabajador carece de la capacidad para ejecutar sus tareas, puede ser seleccionado para la capacitación y ser enviado para su entrenamiento y adquiera nuevas habilidades y destrezas laborales, si este individuo no puede aprender estas habilidades tendría que ser removido a realizar tareas menos complejas, poniendo en su reemplazo a un trabajador más efectivo, proporcionándole las herramientas necesarias para que realice su labor; esto va a permitir la motivación del trabajador y por lo tanto laborar en forma más eficiente (Manjarrez et al., 2020). Motivación significa “causa del movimiento: y cuando se trata de evaluar la motivación lo que se debe hacer es, la identificación de los factores que hacen que la persona se mueva o actúe, el conocer sus necesidades, expectativas y meta personales (Arana y Huairé, 2020). Satisfacción laboral puede afectar el comportamiento del mercado laboral, ya que tiene una gran influencia en los comportamientos relacionados con el trabajo, como la productividad, el esfuerzo laboral, el ausentismo, las tasas de rotación y las relaciones con los empleados (Fritzsche y Parrish, 2005). En Norteamérica se da las primeras prácticas de gestión humana por la mitad del siglo XIX en donde el pensamiento era que una manera de fácil de era el incremento de sus haberes como una solución práctica, teniendo buena aceptación en esos tiempos, pero en tiempos actuales esta práctica es insuficiente, debido al impulso existente en los trabajadores de satisfacer otras necesidades. En Latinoamérica, en particular en el Perú, la insatisfacción laboral se da mayormente por los bajos ingresos económicos, insuficientes oportunidades de capacitación y perfeccionamiento y los cambios de nivel, ascensos no satisfacen sus expectativas. Es necesario tener en cuenta del trabajador sanitario presta servicios dirigidas a los pacientes usuarios en

los ámbitos hospitalario y comunitario, enfrentado muchas veces dificultades que se originan durante la atención al paciente y de otras acciones. A nivel nacional, los servidores contratados bajo la modalidad CAS tienen más probabilidades de manifestar su satisfacción con su labor respecto a otro trabajador con régimen laboral nombramiento o contratado a plazo indeterminado, el trabajador cuanto más joven sea, valora más el tener un vínculo laboral que la modalidad contractual en la que se encuentra (Rivera, 2018).

A nivel local en el Hospital EsSalud Moquegua la situación es similar a la problemática que se presenta a nivel nacional, sobrecarga laboral debido al incremento de pacientes asegurados, brecha de personal, diferentes regímenes laborales y diferencias notables en las remuneraciones, pocas oportunidades de perfeccionamiento para el técnico de enfermería, además se ha podido observar que en algunos trabajadores existe disconformidad con la programación de turnos, guardias y horas extras; se quiere hacer prevalecer en muchos casos la antigüedad antes que el perfil y el entrenamiento, lo que repercute en la satisfacción laboral del servidor.

Por todas las razones descritas y luego del análisis respectivo se propuso el problema general de la investigación: ¿De qué manera la motivación se asocia con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnico de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022?; los problemas específicos: a) ¿De qué manera la motivación intrínseca se asocia con la satisfacción laboral?; b) ¿De qué manera la motivación extrínseca se asocia con la satisfacción laboral?; c) ¿De qué manera la motivación trascendente?

Ahora bien, el estudio presenta justificación teórica porque permite tener una evidencia de la realidad del grado de motivación relacionado con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnico de enfermería que tienen vínculo laboral actual. La justificación metodológica del estudio, debido a que la metodología que se emplee en el presente estudio y los instrumentos de medición podrán ser utilizadas para futuras investigaciones que se estén relacionados con el problema de esta investigación. La justificación práctica del estudio porque los resultados van a permitir apoyar a evaluar la efectividad de los tipos de motivación del grupo ocupacional técnico de enfermería. Se justifica socialmente porque cuyos resultados y conclusiones permitirán plantear recomendaciones que van a

beneficiar al grupo ocupacional técnico de enfermería del establecimiento de salud, al personal directivo y ejecutivo de la institución que tienen decisión sobre acciones de personal y recursos humanos.

Se planteó como objetivo general: Determinar de qué manera la motivación se asocia con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnico de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022; los objetivos específicos: a) Determinar de qué manera la motivación intrínseca se asocia con la satisfacción laboral; b) Determinar de qué manera la motivación extrínseca se asocia con la satisfacción laboral; c) Determinar de qué manera la motivación trascendente se asocia con la satisfacción laboral.

Así mismo, se formuló como hipótesis general: La motivación se asocia positivamente con la satisfacción laboral del personal del grupo ocupacional técnico de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022; las hipótesis específicas: a) La motivación intrínseca se asocia positivamente con la satisfacción laboral; b) La motivación extrínseca se asocia positivamente con la satisfacción laboral; c) La motivación trascendente se asocia positivamente con la satisfacción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Fernández et al. (2019) desarrolló un estudio titulada “Motivación y satisfacción laboral de profesionales enfermeros/as de un hospital privado de alta complejidad en Buenos Aires Argentina”, tuvo como propósito establecer la asociación entre variables; emplearon el método cuantitativo, observacional, corte transversal; aplicando instrumentos para recolectar información que han sido previamente validados a 207 enfermeros/as, y sus conclusiones fueron que es grado moderado. El aporte es que los resultados van a permitir la realización de futuras investigaciones sobre el tema.

Pizarro et al. (2019) realizaron el estudio “Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de salud”, tuvieron como propósito identificar la asociación existente entre variables, en servidores de establecimientos de Salud Familiar en Iquique Chile. Aplicando instrumentos para recolección de información en una muestra constituía por 214 servidores de la salud; sus conclusiones fueron que existe un resultado positivo de la presenta del estado de Flow dentro de la entidad, estableciendo una asociación directa y significativa ente las variables sujetas de estudio.

Alarcón et al. (2020) en su estudio “Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital de Chile” tuvo como objeto determinar la asociación entre las variables planteadas, empleando método cuantitativo, descriptivo, corte transversal, en noviembre 2017 en una muestra de 70 profesionales matrones(as); lográndose identificar que en las dimensiones de motivación tienen niveles media-alta en la totalidad de las dimensiones estudiadas y en cuanto a las dimensiones de satisfacción, los resultados concluyen en un nivel medio-bajo, mayormente de los factores sujetos de medición. El aporte es, que deja la posibilidad de ampliar esta línea de investigación al sector y a otras direcciones de las ciencias de la salud.

Venegas et al. (2022) en el estudio: “Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención en el tercer nivel de atención Quito Ecuador”, planteó como propósito identificar la asociación existente entre las variables mencionadas, empleando una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, concluyendo que la motivación es muy importante en el contexto laboral de los

especialistas de salud que efectúen de forma diaria actividades repetidas, debido que, la rutina podría transformarse en un estrés constante, que puede llevar a perder el interés del personal, es indispensable tener conocimientos de sus diferentes competencias como capacidades que posee cada trabajador para la implementación de técnicas relacionadas a la motivación y lograr mejorar el rendimiento y crecimiento en el aspecto personal como profesional, elevando el estándar de calidad en la atención del hospital. El aporte es que, con el tiempo este estudio ayudara que las instituciones sanitarias de tercer nivel realicen la implementación de mecanismos dinámicos como capacitaciones, charlas del mantenimiento y mejoramiento de motivación de los especialistas sanitarios. además, estos mecanismos ayudan con el cuidado holístico de los integrantes del grupo de trabajo teniendo en consideración los niveles apropiados en la esfera biopsicosocial.

Río (2021) en el estudio “Motivación y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19: estudio en personal sanitario”; tuvo como objetivo el conocimiento del impacto que la COVID-19 tuvo al interior de los hospitales públicos de España; la metodología empleada el análisis de tipo cualitativo y cuantitativo. El marco teórico del trabajo realizado mediante verificación de la literatura existente relacionado al tema e información proporcionada por organismos oficiales y legislación que es aplicable en la materia. En lo posterior, el estudio es completado con una parte práctica, para ello se emplea la encuesta como método para recolectar datos. Se concluye tomando en cuenta los análisis individuales de motivación y satisfacción, lo que permite justificar que en la actualidad el personal sanitario posee altos niveles de motivación que van relacionadas con las dimensiones de seguridad y la salud en el trabajo y el colectivo sanitario no se encuentra satisfecho en su trabajo, que es ocasionado por un escenario de desgaste con altos requerimientos laborales. El aporte es que las instituciones y organizaciones realicen el fomento de la motivación y satisfacción de este sector, pues ello va a aportar beneficios en la salud mental y para el propio sistema de salud.

A nivel nacional, Marin y Placencia (2017) en el estudio “Motivación y satisfacción laboral del personal de salud de una institución privada”, tuvo como propósito describir la asociación existente entre las variables de estudio. Aplicando

instrumentos de Frederick Herzberg y Font Roja. Metodología empleada descriptivo, observacional, relacional de corte transversal, cuya muestra 136 servidores; y sus conclusiones son una baja correlación positiva en la relación entre la motivación y la satisfacción laboral.

Montes y Díaz (2019) realizaron el estudio “Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho 2018” con el propósito de identificar la asociación existente entre ambas variables; empleando metodología del enfoque cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental, aplicando un cuestionario elaborado por Hackman y Oldham (1974), la escala SL-SPC, y sus conclusiones son que existe asociación moderada entre la variables planteadas; observándose también una relación moderada en las dimensiones de estudio.

Halanocca et al. (2019) en su estudio “Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud”; plantearon como objetivo es identificar la asociación existente variables planteadas. Con muestra de 179 servidores por cada grupo ocupacional. Además, identificar cuál dimensión de las variables, se encuentra afectado; se pudo observar en la organización la existencia de cuellos de botella, demora en el tiempo del alta de los usuarios y las frecuentes rotaciones de los trabajadores del departamento de enfermería, Se aplicaron los cuestionarios al personal profesional médicos, enfermeras y técnicos.

Calle y Gálvez (2017) en el estudio “Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del Ministerio de Salud”; y el propósito es la determinación de la asociación entre variables. Se emplea el método de tipo descriptivo y correlacional con un enfoque cuantitativo, de corte transversal y teniendo un muestreo de 80 servidores y 291 pacientes; sus conclusiones fueron: no existe asociación entre las variables planteadas. El aporte son recomendaciones al equipo de gestión del Hospital para que considere estas conclusiones analizadas y atienda la falta de motivación existente en los trabajadores del Departamento estudiado, implementar beneficios no económicos como motivación intrínseca en el personal de salud.

Avia y Soel (2021) en el estudio de investigación “Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de emergencias pediátricas Lima – 2019”, el objetivo determinar la asociación entre las variables planteadas, cuya metodología empleada el enfoque cuantitativo, descriptivo, experimental y de corte transversal en una muestra de 91 profesionales enfermeros; y sus conclusiones es que existe asociación directa fuerte y significativa entre variables. El aporte deja de la posibilidad para continuar estudios posteriores afines dentro de la línea de investigación.

En cuanto a la primera variable, la motivación es abordada por diversos autores. Porret (2008) indicó que la motivación fortalece, direcciona y conserva la conducta humana. El entorno laboral deja entrever el deseo del individuo de ejecutar una tarea lo mejor que pueda. Este impulso va a originar el desencadenamiento del procedimiento de motivación originado por estímulos externos que se inicia con una necesidad insatisfecha, la cual origina una presión como es el deseo de obtener un objetivo, una meta, un reconocimiento y que a su vez estimularán impulsos al interior del individuo ocasionando una conducta de búsqueda dirigido a encontrar aquello que desea.

Por su parte, González (2012) señaló que la motivación es conglomerado de actitudes que un servidor puede tener de una labor que le ha sido asignado dentro de un centro laboral; las mismas que son definidas por el perfil ocupacional de la plaza que ocupa y como el trabajador considera dicha actividad laboral. La motivación debe considerarse en las organizaciones laborales con el fin de tener hallazgos satisfactorios en los trabajadores para que las tareas realizadas sean llevadas y relacionadas con el objetivo del trabajo.

Con frecuencia la motivación es vinculada con los incentivos lo que ocasiona entusiasmo en los trabajadores lo que es notorio y que va a influir positivamente en la conducta del trabajador, sirviendo como impulso para alcanzar las metas institucionales, además de permitirle el logro de sus metas personales mejorando el nivel de satisfacción en las labores asignadas (Bohórquez et al., 2020).

Todos los seres humanos tienen ciertas aspiraciones que van a condicionar su conducta y necesidades que requieren que ser satisfechas, para lo cual la

motivación se constituye en un tipo de conducta humana que se encamina para lograr lo que se desea o se necesita y el trabajo el medio que va a posibilitar el logro de estas necesidades, ya que de no ser posible puede ser origen de insatisfacción (Cortés, 2007).

En relación a las teorías y modelos motivacionales, la mayoría de las teorías que pretenden explicar la figura de la motivación laboral suelen distribuirse en dos grandes corrientes las de contenido que van a analizar los factores intervinientes en la motivación del ser humano en el momento de realizar sus tareas y las de proceso que se basan en analizar todos aquellos procesos que se hallan en la ocupación laboral del individuo, y que hace que éste tenga una u otra forma de actuar (González, 2012).

Otra teoría, es la llamada “Jerarquía de necesidades” de Maslow, agrupa jerárquicamente cinco necesidades desde las más básicas a las más altas: a) Fisiológicas, que representan las necesidades humanas básicas necesarias para la vida: alimento, agua, aire, vivienda, vestido, sexo. Dominan cuando están crónicamente insatisfechos, por ejemplo, un hombre extremadamente hambriento no tiene interés más que en la comida, sueña con comida, recuerda comida, su único deseo es comer (Schiffman y Lazar, 2005); b) De seguridad, cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas, la influencia de las necesidades de seguridad en el comportamiento humano se activa cuando una persona ha comido quiere tener asegurado la comida; c) Sociales, cuando la necesidad de seguridad alcanzan un nivel crítico de satisfacción, es decir. Necesita pertenecer a una agrupación y de comunicarse con otros individuos, de querer y ser querido; d) De estima, se activa cuando las necesidades afectivas están lo suficientemente satisfechos y son las de autoestima que apuntan al deseo de conocer sus posibilidades y valores reales y e) Autorrealización, cuando la autoestima ha alcanzado un nivel satisfactorio, la tendencia de una persona a ser más ella misma (Palomo, 2007).

También, se reporta el modelo jerárquico ERC de Alderfer, explicando tres tipos de necesidades que se relacionan con las definidas por Maslow: la necesidad de existir (E) e corresponde con las fisiológicas y de seguridad, la necesidad de relacionarse (R) con las de afiliación y reconocimiento, y la necesidad de crecer (C)

con la autorrealización. Este último modelo presenta una visión más flexible, ya que no es necesario alcanzar la satisfacción por niveles para pasar de uno a otro y depende de la persona, el entorno, el aprendizaje o el control cultural entre otras cosas (Díaz y Latorre, 2021).

También, se encuentra la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland quien señalaba que el tema de las necesidades es la cuestión de los impulsos, en la que el hombre se moviliza por cuatro tendencias principales: a) Motivación del logro: ímpetu que poseen algunos individuos de vencer retos y dificultades para lograr metas, la persona anhela su desarrollo, crecimiento, avanzado en la escala del éxito; es muy importante lograr por sí solo, no por la retribución que tiene. A menudo, estos sujetos se involucran cuando son reconocidas por el esfuerzo que realiza, por los comentarios sobre su desempeño anterior y en el caso que el riesgo de fracaso es moderado; b) Motivación de afiliación: Promover relaciones sociales con la población. Los individuos quienes se encuentran motivados por afiliación se desempeñan exitosamente cuando se reconoce sus posturas positivas de colaboración, suelen seleccionar personas por afinidad para trabajar con ellos; c) Motivación por la competencia: basada en hacer labores de buena calidad. Los trabajadores motivados por la competencia necesitan hacer su trabajo de la mejor manera, desarrollando su creatividad y habilidades en la solución de problemas. Lo más importante que los empleados serán los beneficiarios de sus propias experiencias, desempeñando el buen trabajo por su propia satisfacción y el reconocimiento de los demás (Casas, 2002).

Otra teoría es denominada “Los dos factores” de Herzberg, quien explica que la motivación depende de dos factores: La higiene, que incluye las condiciones ambientales en el trabajo, como las condiciones ambientales, los salarios, las políticas de la empresa, las relaciones entre empleados y gerentes, solo se enfoca en evitar las fuentes de insatisfacción, pero no aumenta la satisfacción de manera significativa y sostenible. En cambio, las fuentes motivacionales, pueden aumentar la satisfacción de modo sustancial o por el contrario cuando son precarios, provocar la disminución de la satisfacción, entre ellos se encuentran el logro, reconocimiento, responsabilidad, asenso (Moreno, 2012).

La teoría de la equidad de Adams, 1965 quien señala que el principio que motiva es la lucha por la justicia y equidad, se convierte en un motivo de satisfacción; las remuneraciones desiguales generan un ambiente de disconformidad, incredulidad y rechazo (Alecroy, 2010).

La teoría del reforzamiento de Skinner plantea que es posible la motivación a los trabajadores mediante un diseño adecuado de su ambiente laboral y el reconocimiento de su trabajo. Para ello se utiliza medios de retroalimentación inmediata y en forma periódica del producto obtenido y mejoras en el ejercicio laboral; se recompensa con reconocimiento y cuando el desempeño no responde se encuentran formas de ayudar para ayudar a personal y elogiarlos por las tareas que realizan en forma correcta (Alecroy, 2010).

Por lo que respecta a las dimensiones de la motivación se ha considerado tres dimensiones:

La motivación intrínseca que se consideran la autorrealización, reconocimiento, trabajar en sí mismo, ser responsable y el desarrollarse o promocionarse (Palomo, 2013); preferentemente de carácter personal, el trabajador puede obtener en sí del trabajo mismo (Llano, 2004).

En cuanto a la motivación extrínseca. - Políticas laborales de la organización, el controlar, relaciones interpersonales, condiciones laborales, salarios, estatus. (Palomo, 2013); el trabajador se moviliza por los resultados que se espera lograr con sus acciones en otros sujetos que se están presentes en el ambiente laboral: como lo útil que puede ser el promocionar su ayuda a un compañero de trabajo que se encuentre pasando dificultades (Martínez, 2013); preferentemente de carácter económico, el trabajador puede obtener de los demás con su actividad laboral (Llano, 2004).

En cuanto a la motivación trascendente. El trabajador se moviliza por las consecuencias que provoca su accionar en otras personas que se encuentran presentes en su entorno, por ejemplo, la ayuda a un compañero (Martínez, 2013); es de carácter personal; lo que el trabajador aporta a los demás puede ser con su actividad laboral (Llano, 2004).

En relación al segundo constructo de la satisfacción laboral (Variable X) actitudes que muestra un trabajador de la labor encargada al interior; las que son definidas por el perfil de la plaza laboral que ocupa el trabajador y por cómo es considerada dicha actividad laboral por el trabajador; se considera también los componentes presentes en el ambiente laboral y a través del cual el trabajador percibe con claridad la realidad de la organización al que pertenece (González, 2012).

La satisfacción laboral de los trabajadores se relaciona con la productividad, teniendo un menor número de bajas, menos pérdidas de horas de trabajo, con un apropiado ambiente laboral de la empresa, y diferentes aspectos de la vida en general (Escribano, 2006). Es importante para los estudios del comportamiento organizacional. Esto se debe a que, para la gran parte de los trabajadores, la satisfacción laboral es un fin en sí mismo o un medio para alcanzar el objetivo de la satisfacción (Chiang et al., 2010). Es de mucha importancia en los estudios de trabajo porque se calcula para reflejar significativamente el estado de bienestar de un empleado con respecto al trabajo (Pedraza, 2018).

La medición de la satisfacción laboral de los trabajadores no es una labor simple, ya que las relaciones que se involucran tienen alta complejidad y dificultoso de cuantificar. Sin embargo, hay consenso en que la satisfacción laboral es un factor para mejora de la productividad organizacional (Pérez et al., 2010).

En cuanto a las teorías de la satisfacción laboral: La Teoría de McGregor. - en su teoría X y teoría Y plantea la diferencia ente los supuestos relacionados con la motivación humana respecto a gerencia de personal. Teoría X, asume que el trabajo de sus empleados no es de su agrado y son controlados y conducidos con obligación hacia el logro de los objetivos institucionales. La teoría Y resalta en el interés intrínseco que, por término medio, poseen durante su actividad laboral, y su anhelo de participar con propia iniciativa para solucionar los problemas de la organización (Palomo, 2013).

En relación a la Teoría Z, los seres humanos van a desarrollar diferentes necesidades y estímulos cuando laboran en una organización; debido a que una necesidad es alcanzar con su propio trabajo, un sentido competitivo. Teoría de la

satisfacción del trabajo Herzberg, 1968 (citado por Palomo, 2013); “los factores contributivos a satisfacer en el trabajo son diferentes e independientes de los factores que provocan insatisfacción”

En cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral: relevancia de la labor, relaciones con el ambiente laboral y desarrollo personal.

En cuanto a la dimensión de la relevancia de la labor. - El trabajo es significativo si tiene las siguientes características: es útil, socialmente reconocido y económicamente compensado, y es elegido libremente por el trabajador, quien decide cómo hacerlo y sabe que su opinión es tenida en cuenta (Orlandini, 2012).

Respecto de la dimensión: Relaciones con el ambiente laboral. - Se tienen en cuenta los factores psicológicos o sociales pudiendo afectar al empleado de forma orgánica, psicológica o social (Cortés, 2007). Las relaciones interpersonales juegan un rol importante en una organización por la interacción del trabajador con otras personas con diferentes opiniones, conceptos, entendimientos o formación, lo que incide en un mejor o deficiente desempeño laboral (Hancock et al., 2021). Relación con el jefe de servicio: La mayor o menor satisfacción tiene una directa relación con la conducta de los servidores en el trabajo (Alles, 2016).

En la relación laboral mantenida por el jefe con sus trabajadores, se percibe que el superior solamente se dedica a emitir órdenes y disposiciones que deben de ser acatadas, sin embargo, la función va más allá que eso, este debe contar con la habilidad de hacer la selección de las personas indicadas, según el perfil requerido para ejecutar ciertas labores, orientándolos en la ejecución de estas y motivarlos a cumplirlas en forma exitosa (Villanueva y Santos, 2019).

Respecto de la dimensión desarrollo personal: tiene por objetivo final o propósito cumplir con una vocación de la cual el individuo tiene mayores o menores niveles de conciencia, en este proceso cuanto mayor conocimiento tiene el individuo de ésta, menor es la pérdida de energía para lograr sus objetivos; las personas tratan de sacar todas sus fuerzas y alcanzar sus metas, esperanzas, inquietudes, deseos, etc., motivadas por el interés de superación personal y de darle un propósito a la existencia (Dongil y Cano, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo: El estudio es básica y tiene el propósito de conocer un tema determinado, el problema es la falta de conocimiento, por lo general se aplica en las ciencias sociales (Sánchez, 2019) por lo que el presente estudio fue de tipo investigación básica.

3.1.2. Enfoque: La investigación de tipo cuantitativo es una forma de acercamiento a la realidad que intenta medir las diferentes características del objeto (Polgar y Thomas, 2021); por lo que la presente investigación fue cuantitativo.

3.1.3. Diseño: El diseño no experimental es aquel que no se manipula la variable independiente. Los fenómenos se aprecian tal como ocurren naturalmente, para que luego puedan ser analizados; no se pueden distribuir aleatoriamente sujetos a ciertas condiciones (Díaz, 2012). El estudio de corte transversal recolecta la información de cada individuo durante un momento dado independientemente de la duración que tome la recolección de la información (Aguilera, 2019); por lo que el presente estudio fue de diseño correlacional no experimental de corte transversal.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Motivación

Definición conceptual: conglomerado de actitudes que un servidor puede tener de una labor que le ha sido asignado dentro de un centro laboral; las mismas que son definidas por el perfil ocupacional de la plaza que ocupa y como el trabajador considera dicha actividad laboral (González, 2012).

Definición operacional: es estudiado en la presente investigación mediante las dimensiones motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente; la información es recogida mediante una encuesta aplicada a las unidades de la muestra.

Indicadores: desenvolvimiento personal, empoderamiento laboral, desarrollo de capacidades, condición laboral, reconocimiento, remuneración y estímulos, voluntariado, altruismo, solidaridad.

Escala de medición: ordinal

V2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Satisfacción laboral es una variable importante en el estudio de los centros de trabajo, porque refleja significativamente el estado de bienestar del trabajador con su actividad laboral (Pedraza, 2018).

Definición operacional: Satisfacción laboral, en el presente estudio es a través de las dimensiones relevancia de la labor, relaciones con el ambiente laboral y desarrollo personal; la información es recogida a través de un cuestionario que se aplica a los trabajadores técnicos de enfermería que conforman la muestra.

Indicadores: desempeño de la tarea, identificación laboral, relación con los superiores, relaciones interpersonales, autorrealización, progresión de la carrera.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es el universo de sujetos u cosas de quienes se desea estudiar algo en una investigación (Pineda et al., 1994). La población laboral del grupo ocupacional de técnicos de enfermería está compuesta por 50 trabajadores que tienen vínculo laboral en el Hospital Essalud Moquegua.

Criterios de inclusión:

Trabajadores del grupo ocupacional de técnicos de enfermería que laboran en el establecimiento, que se encuentren laborando presencialmente durante el presente año y que acepten firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Servidores que durante el presente años no realizaron trabajo presencial o que pertenecen a otro grupo ocupacional.

Muestra

Una muestra es un subgrupo de la población o universo a quien se realizó el estudio, existiendo métodos para obtener la muestra (Mias, 2018); en la presente investigación se consideró el grupo ocupacional de técnicos de enfermería, el mismo por ser número reducido se consideró el 100% de los trabajadores, siendo un numero de 50 trabajadores.

Muestreo

Procedimiento empleado en seleccionar la composición de la muestra del total de la población, mediante el cual se realiza la selección de un subgrupo de personas que conforman la población total (Otzen y Manterola, 2017). Es así que se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia y se trabajó con la muestra seleccionada siendo un total de 50 trabajadores quienes representaron las unidades de análisis.

Unidad de análisis: Trabajadores del grupo ocupacional de técnicos de enfermería que laboran en el Hospital II Essalud Moquegua.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En trabajos descriptivos la técnica puede ser la encuesta o entrevista. El instrumento es lo que se va a emplear para recoger la información. Si la técnica es la encuesta, entonces el instrumento será el cuestionario (Martínez, 2020).

Técnicas

La técnica que se empleó fue la encuesta.

Instrumentos

El instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario estructurado para medir la motivación y satisfacción laboral.

Ficha técnica del instrumento

Nombre: Cuestionario de Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional técnico de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022

Autor: Daniel Wilfredo Zapata Ramos

Dimensiones: Motivación intrínseca, Motivación extrínseca, Motivación trascendente, Relevancia de la labor, Relaciones con el ambiente laboral, Desarrollo personal.

Baremos:

Para la variable X: alto (82 – 110), medio (52 - 81), bajo (22 - 51)

Para variable Y: alto (67 - 90), medio (43 - 66), bajo (18 - 42)

Validez y confiabilidad

Se validó el instrumento, por el autor, sometiéndolo previamente a la revisión y juicio de expertos. Se efectuó una prueba piloto para determinar la confiabilidad, que se aplicó en un grupo de trabajadores de otro grupo ocupacional. La prueba piloto permitirá el conocimiento de la fiabilidad del instrumento.

Para determinar la confiabilidad se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (índice de consistencia interna), a través del método de varianza, que se aplicó a la prueba piloto. La confiabilidad de la primera variable (motivación) fue igual a 0.908 y la fiabilidad de la segunda variable (satisfacción laboral) fue igual a 0.867.

3.5. Procedimientos

Se procedió de la siguiente manera: a) Se solicitó a la Dirección de la Red Asistencial Essalud Moquegua la autorización correspondiente para realizar el presente estudio; b) Se efectuó coordinaciones con el área de capacitaciones, comité de investigación y con jefatura del servicio de enfermería; c) Se abordó al trabajador técnico de enfermería en un momento que tenga disponibilidad, de tal manera que no afecte el cumplimiento de su trabajo; d) Se indicó el objetivo del estudio de investigación; e) Se buscó la firma del consentimiento informado; f) El tiempo para la recolectar los datos mediante del cuestionario fue de 30 minutos; y, g) Se agradeció la colaboración del usuario.

3.6. Método de análisis de datos

Recolectado los datos requeridos se ha procedido a la elaboración de una base de datos en el software SPSS vs 25. Se empleó estadística descriptiva, tablas de frecuencia, porcentajes y gráficos respectivos. También se usó estadística inferencial como es el estadístico Rho de Spearman o R de Pearson, para determinar la relación de las variables de estudio, considerando la normalidad de la información. Los resultados se presentarán teniendo en consideración los objetivos planteados en la investigación.

3.7. Aspectos éticos

En todas las etapas de desarrollo del presente estudio hasta la presentación del informe final de tesis, se mantuvo la privacidad de los datos y fue de carácter anónima. Se tuvo en consideración los principios éticos de autonomía, de tal manera que el trabajador fue quien decidió participar en forma informada, libre y voluntaria, cuya evidencia fue la firma del consentimiento informado.

Beneficencia, las conclusiones que se obtuvieron de la investigación fueron útiles para dar a conocer aspectos relevantes de las variables, contribuyendo con la gestión y disminución de los factores determinantes de insatisfacción del servicio de enfermería.

El principio de No Maleficencia, porque se tuvo especial cuidado de no causar ningún daño o riesgo a los trabajadores.

Principio de justicia, se guardó la reserva de la identidad de los trabajadores y la información que se obtuvo fue empleada exclusivamente para los objetivos planteados en el presente trabajo.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

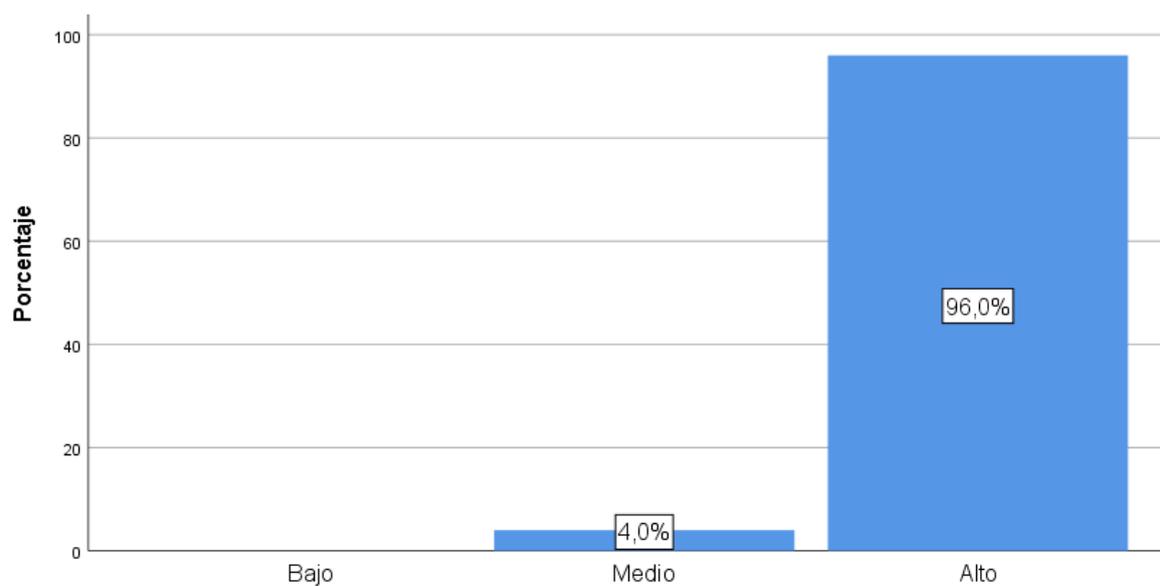
Tabla 1

Distribución de frecuencias de la motivación

	<i>f</i>	%
Bajo	0	0,0
Medio	2	4,0
Alto	48	96,0
Total	50	100,0

Figura 1

Distribución de frecuencias de la motivación



En la tabla 1 y figura 1, se puede apreciar, de la totalidad de los encuestados, el 96% presentan un nivel alto de motivación y el 4% tienen un nivel medio.

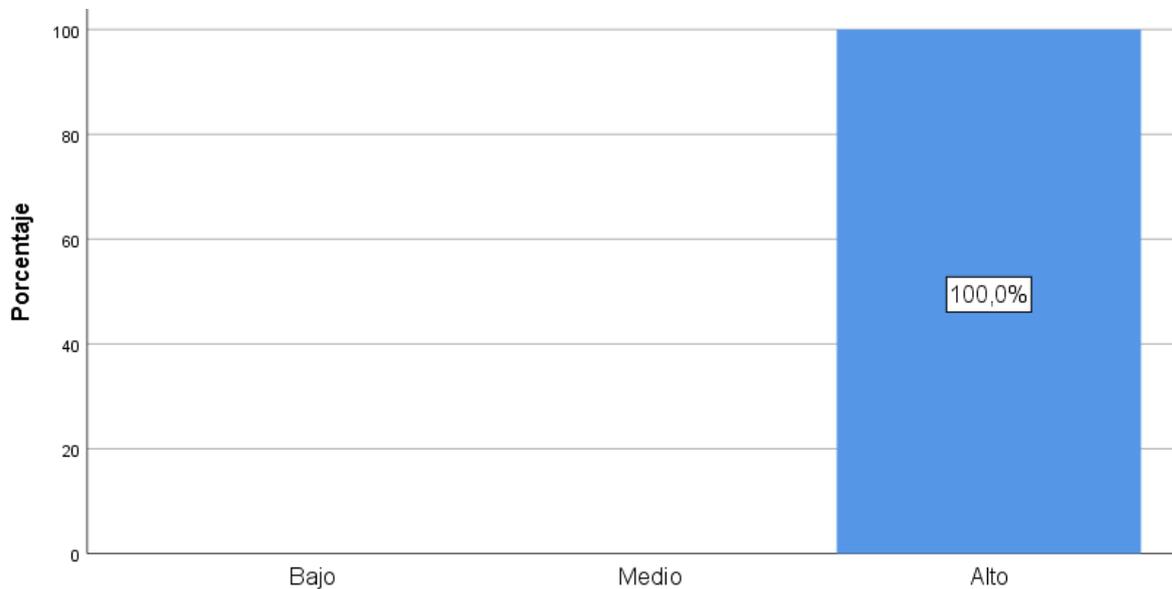
Tabla 2

Distribución de frecuencias de la motivación intrínseca

	<i>f</i>	%
Bajo	0	0,0
Medio	0	0,0
Alto	50	100,0
Total	50	100,0

Figura 2

Distribución de frecuencias de la motivación intrínseca



En la tabla 2 y figura 2, se puede apreciar, del total de encuestados, el 100.0% han presentado un alto nivel de motivación intrínseca.

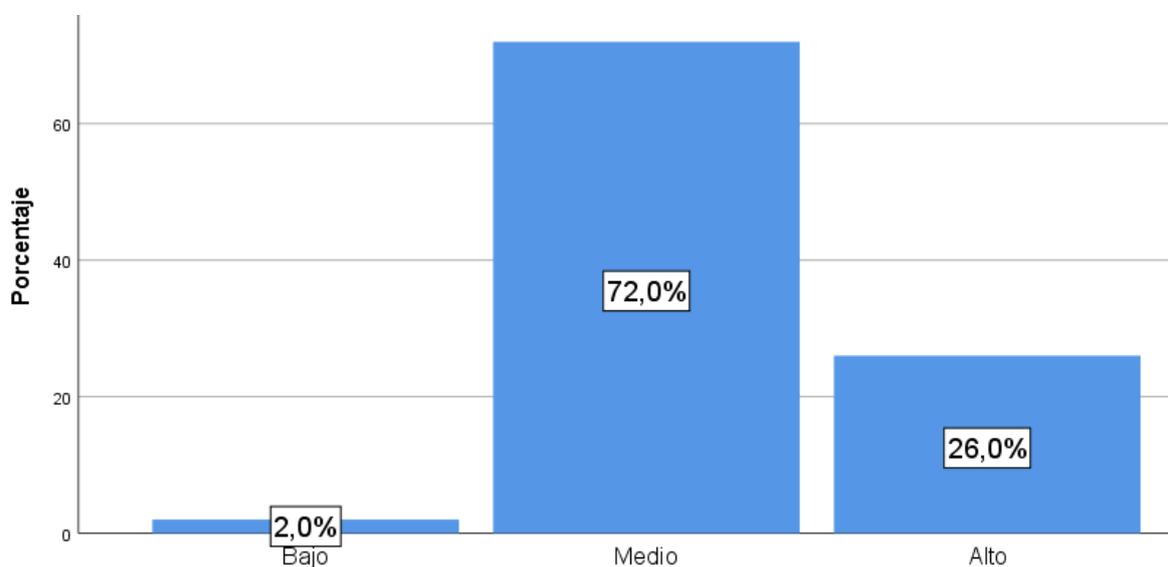
Tabla 3

Distribución de frecuencias de la motivación extrínseca

	<i>F</i>	%
Bajo	1	2,0
Medio	36	72,0
Alto	13	26,0
Total	50	100,0

Figura 3

Distribución de frecuencias de la motivación extrínseca



En la tabla 3 y figura 3, en los resultados presentados se puede evidenciar que, el 72% de los encuestados tienen un nivel de motivación extrínseca, el 26% tiene un nivel alto y el 2% lograron un nivel bajo.

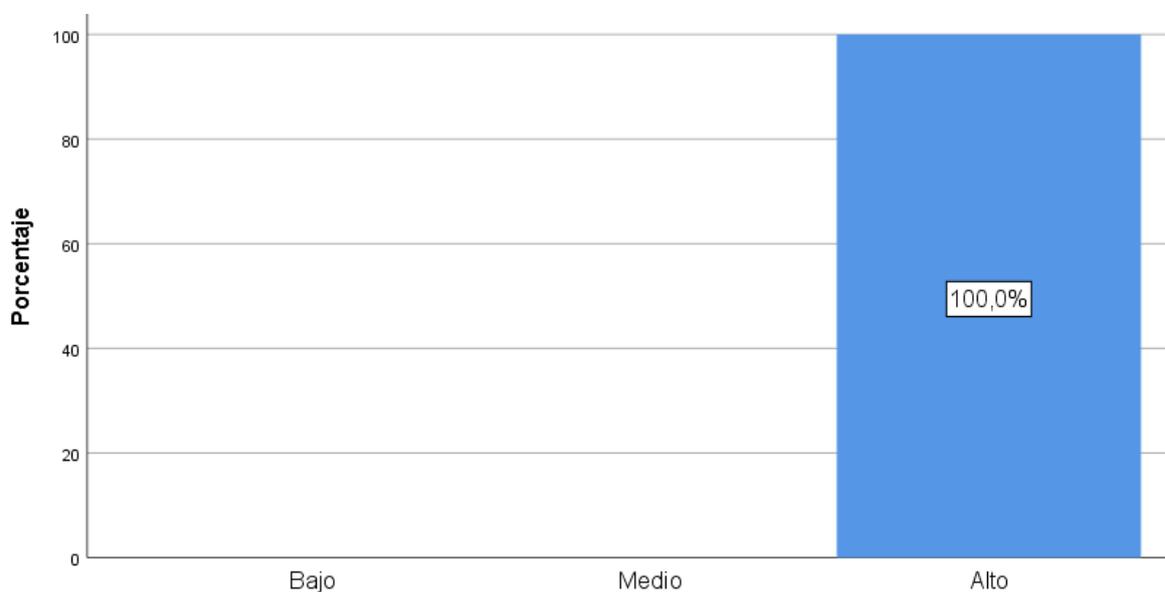
Tabla 4

Distribución de frecuencias de la motivación trascendente

	<i>f</i>	%
Bajo	0	0,0
Medio	0	0,0
Alto	50	100,0
Total	50	100,0

Figura 4

Distribución de frecuencias de la motivación trascendente



En la tabla 4 y figura 4, se puede apreciar, del total de encuestados, el 100.0% han referido como nivel alto la motivación trascendente.

Tabla 5*Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral y sus dimensiones*

Niveles	Satisfacción laboral		Relevancia de la labor		Ambiente laboral		Desarrollo Personal	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Medio	3	6,0	0	0,0	26	52,0	5	10,0
Alto	47	94,0	50	100,0	24	48,0	45	90,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Nota: *f*=Frecuencia absoluta

En la tabla 5, de acuerdo con lo observado, el 94.0% de encuestados han referido de nivel alto la satisfacción laboral, el 100.0% de encuestados han evidenciado un nivel alto en la relevancia de la labor, el 52.0% de encuestados han percibido de nivel medio el ambiente laboral y el 90.0% de encuestados han indicado de nivel alto el desarrollo personal.

Tabla 6*Tabla cruzada entre la motivación y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Motivación	Bajo	0	0	0	0
		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	0	1	1	2
		0,0%	2,0%	2,0%	4,0%
	Alto	0	2	46	48
		0,0%	4,0%	92,0%	96,0%
Total	0	3	47	50	
	0,0%	6,0%	94,0%	100,0%	

En la tabla 6, de acuerdo a lo observado, el 2.0% de encuestados que indicaron como medio el nivel de motivación, también indicaron de nivel medio la satisfacción laboral. De similar forma, para el 92.0% de encuestados que presentaron un nivel alto la motivación, asimismo refirieron de nivel alto la satisfacción laboral.

Resultados inferenciales

Prueba de Normalidad

Ho: Los datos presentan distribución normal

Ha: Los datos no presentan distribución normal

Regla de decisión:

Si Sig. \leq 0.05 se acepta Ha

Si Sig. $>$ 0.05 se rechaza Ho

Tabla 7

Supuesto de normalidad KS

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,235	56	,000
Satisfacción laboral	,239	56	,000

Según la tabla 7, para determinar la normalidad se aplicó el estadístico Kolmogorov-Smirnov (empleado para más de 50 casos en la muestra), se calculó usando el software estadístico SPSS v.26, cuyos valores son menores al máximo error permitido, aceptando la hipótesis alterna, es decir, la muestra no tiene una distribución normal. Puesto que, se empleó Rho de Spearman como estadístico para demostrar las hipótesis.

Prueba de hipótesis general

Ho: La motivación no se asocia positivamente con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022

Ha: La motivación se asocia positivamente con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022

Regla de decisión:

Si Sig. \leq 0.05 se acepta Ha

Si Sig. $>$ 0.05 se rechaza Ho

Tabla 8

Prueba de la hipótesis general

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	,776
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

En la tabla 8, según lo observado, la significancia Sig. = 0.000 $<$ 0.05 ha permitido aceptar la hipótesis alterna, por ende, se ha comprobado que existe relación entre ambas variables. Asimismo, la correlación Rho = 0.776 ha permitido establecer correlación positiva.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La motivación intrínseca no se asocia positivamente con la satisfacción laboral

Ha: La motivación intrínseca se asocia positivamente con la satisfacción laboral

Tabla 9

Prueba de la hipótesis específica 1

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,616
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

En la tabla 9, según lo observado, la significancia Sig. = 0.000 < 0.05 permitiendo la aceptación de la hipótesis alterna, demostrando la existencia de una relación. Por otro lado, la correlación Rho = 0.616 ha permitido establecer correlación positiva entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La motivación extrínseca no se asocia positivamente con la satisfacción laboral

Ha: La motivación extrínseca se asocia positivamente con la satisfacción laboral

Tabla 10

Prueba de la hipótesis específica 2

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	,673
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

En la tabla 10, según lo observado, la significancia Sig. = 0.000 < 0.05 permitiendo la aceptación de la hipótesis alterna, demostrando la existencia de una relación. Por otro lado, la correlación Rho = 0.673 ha permitido establecer correlación positiva entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La motivación trascendente no se asocia positivamente con la satisfacción laboral

Ha: La motivación trascendente se asocia positivamente con la satisfacción laboral

Tabla 11

Prueba de la hipótesis específica 3

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Motivación trascendente	Coeficiente de correlación	,499
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

En la tabla 11, según lo observado, la significancia Sig. = 0.000 < 0.05 permitiendo la aceptación de la hipótesis alterna demostrando la existencia de una relación. Por otro lado, la correlación Rho = 0.499 ha permitido establecer correlación positiva entre la motivación trascendente y la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación es un estudio muy relevante para todas las instituciones u organizaciones, puesto que aborda el tema de la motivación que es necesaria para movilizar los esfuerzos de cada trabajador, hacia el logro de objetivos.

De acuerdo a lo reportado en los resultados relacionados con el objetivo general, el análisis inferencial permitió establecer que la motivación se asocia positivamente con la satisfacción laboral (Sig. < 0.05 y Rho = 0.776). Debido a ello, identifiqué que la motivación es un elemento importante en la satisfacción laboral debido que, un incremento en la motivación representa una mayor satisfacción. Por otro lado, referente a los hallazgos del análisis descriptivo, se dio cuenta que el 96.0% de trabajadores percibieron de nivel alto la motivación y el 94.0% consideraron también de nivel alto la satisfacción.

Los resultados tienen similitud con lo determinado con el estudio de Montes y Díaz (2019) en cuya investigación ha reportado indicadores que explican que la motivación se asocia con la satisfacción en el trabajo (Sig. < 0.05 y Rho = 0.425), de esta manera, el autor señala que la motivación es un factor importante para generar mayor compromiso en el trabajador, y que con una adecuada motivación, se mejora la satisfacción del trabajador, contribuyendo de esta forma con el desempeño y productividad a favor de la organización.

Los resultados también se respaldan con los reportes de Halanocca et al. (2019) en cuya investigación se logró comprobar que la motivación se asocia con la satisfacción en el trabajo (Rho = 0.623). Y, de acuerdo con el análisis descriptivo, el 70.31% de trabajadores CAS percibieron de nivel regular la motivación, el 82.54% de trabajadores nombrados consideraron también como regular la motivación.

Los resultados también son congruentes con el estudio de Fernández et al. (2019) quienes reportaron significancia (Sig. < 0.05) que motivó a dilucidar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, cuya relación explica que los trabajadores con mayor motivación son quienes se muestran mayormente

satisfechos, es decir, que la motivación, inyecta en los trabajadores las ganas de trabajar y sentirse valorados, por lo que trabajan para lograr objetivos organizacionales y contribuir con el desarrollo de la institución.

Dichos hallazgos, son relativamente similares con el estudio de Marin y Placencia (2017) quienes han señalado que la motivación se correlaciona débilmente con la satisfacción laboral ($Rho = 0.336$) y de acuerdo con los reportes descriptivos tanto la primera como segunda variable presentaron niveles regulares, evidenciando deficiencias en la motivación. De acuerdo a las explicaciones de este autor, señala la motivación como el motor que impulsa a las personas a la realización de sus actividades con mejor disposición, mayor empeño y con más agrado, traduciéndose en un nivel mayor de satisfacción.

Dichos resultados tienen resultados similares a la investigación de Calle (2021) quien reportó que la motivación presenta relación directa con la atención al ciudadano ($Sig. < 0.05$; $Rho = 0.570$), es decir, a partir de lo hallado, el autor indicó que la motivación es un componente importante en la atención; debido a que los trabajadores con mayor motivación son quienes tienen mejor disposición para atender a las personas.

Los resultados también presentan un grado de coherencia con la investigación de Talavera et al. (2021) en cuyo estudio ha comprobado que la motivación se relaciona positivamente con la satisfacción en el trabajo ($Sig. < 0.05$; $r = 0.167$); siendo una correlación muy pequeña, sin embargo, los hallazgos le permitieron a los investigadores señalar que los encuestados evidenciaron estar medianamente motivados, señalando además como factores intrínsecos la responsabilidad y el reconocimiento profesional; de igual forma, como factores extrínsecos con mayores valoraciones fueron las condiciones laborales del trabajador, la promoción y capacitación entre otros, que tienen repercusión en la satisfacción del trabajador.

A partir de los resultados y de acuerdo con diversas teorías, Pizarro et al. (2019) explica que la motivación contribuye con generar un impulso en el

trabajador, lo que lo lleva a realizar y mantener sus actividades con mayor desempeño buscando lograr los objetivos trazados por la empresa.

Por su parte, Venegas et al. (2022) explica también que la motivación tiene una contribución positiva en el personal de enfermería, pues, debido al impulso de esta, se consigue que estos trabajadores realicen sus actividades con mayor responsabilidad, aportan mayor empeño, y sienten agrado por su trabajo, lo que se traduce en una mayor satisfacción con el trabajo.

Río (2021) también explica desde su investigación sobre la motivación y la satisfacción del trabajo de enfermeros, que los niveles de motivación son altos y corresponden a valoraciones que los profesionales enfermeros detallan porque perciben que la seguridad y protección son adecuadas y les garantiza un trabajo más seguro y sin mucho riesgo, por lo que sienten satisfacción.

De acuerdo con la investigación de (Bohórquez et al., 2020) si bien la motivación es fundamental para generar un mayor estado de ánimo y mejor desempeño, es necesario también que existan otras condiciones que coadyuven a la motivación como son las condiciones de trabajo, es decir, si las condiciones no son adecuadas por más motivación que se inyecte a los trabajadores, no será suficiente.

Los hallazgos relacionados con el primer objetivo específico, dan cuenta de una relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral (Sig. < 0.05; Rho = 0.616). De acuerdo con los hallazgos, se infiere que la motivación desde lo intrínseco genera impulso personal mediante factores internos como los intereses personales, la gratitud de trabajar, contribuyen con mayor bienestar y satisfacción en el trabajo.

Los resultados son también similares al reportado por Carcasi y Torres (2019) en cuya investigación ha determinado que la motivación a nivel intrínseco se relaciona positivamente con la satisfacción laboral (Sig. < 0.05).

De forma similar, los reportes asociados al segundo objetivo específico, han permitido que se compruebe que la motivación extrínseca presenta relación con la satisfacción laboral (Sig. < 0.05; Rho = 0.673). Debido a este resultado es que se ha llegado a establecer que este tipo de motivación es fundamental para que de manera externa al trabajador se logre impulsar mediante aplicación de estrategias como son las recompensas, el reconocimiento y otras que contribuyen en el mejoramiento de la motivación impulsando que el trabajador realice sus actividades con mayor agrado, lo que contribuye de manera positiva con el grado de satisfacción en su trabajo, porque el trabajador se siente más valorado y siente que su trabajo tiene sentido.

Los resultados expuestos, son congruentes también con lo mostrado por Carcasi y Torres (2019) en cuyo estudio ha demostrado que la motivación de tipo extrínseca tiene relación positiva con la satisfacción del trabajador (Sig. < 0.05). De acuerdo con estos resultados, los autores señalan que la motivación extrínseca, es una motivación que es fortalecida externamente por el líder o superiores quienes se encargan de estimular mediante el establecimiento de recompensas a realizar actividades con mayor empeño. Esta forma de motivación también tiene repercusión positiva en la satisfacción laboral, porque los trabajadores sienten que son reconocidos y por el esfuerzo que ejecutan son recompensados.

En función a los hallazgos del tercer objetivo específico, se ha llegado a establecer que la motivación de tipo trascendente presenta relación positiva con la satisfacción del trabajador (Sig. < 0.05; Rho = 0.499). Este resultado explica el porqué de aquellos trabajadores tienen una motivación que va más allá de lo personal y que constantemente buscan el crecimiento personal o desarrollo profesional y son quienes demuestran que trabajar con alegría y empeño contribuye a una valoración de sus trabajos, por lo que son más reconocidos, esto también contribuye con el fortalecimiento de la satisfacción del trabajador.

Finalmente, en relación a todos los resultados, se ha logrado comprobar todos los supuestos planteados inicialmente, es decir, se plantearon las hipótesis de acuerdo a argumentaciones lógicas y teóricas, por lo que de acuerdo al estudio, la motivación es un factor fundamental en la entidad porque impulsa y mueve el

esfuerzo personal hacia el logros de metas organizacionales, pero también un mayor desempeño y tiene una contribución con la satisfacción del trabajador, porque percibe que valoran su trabajo y constantemente lo motivan de una u otra forma.

En relación a las limitaciones del estudio, cabe recalcar que por las condiciones del centro de salud donde se realizó la investigación, solo se pudo acceder a una muestra de 50 trabajadores.

En cuanto las fortalezas metodológicas de la investigación, se debe mencionar que se ha desarrollado el estudio en base a las indicaciones de los asesores metodológicos, se han considerado todas las consideraciones de los manuales y guías de investigación de la universidad y se ha cumplido en cumplir cada actividad del proceso metodológico, debido a ello, se valoran los resultados como adecuados, los mismos que han permitido arribar a conclusiones comprobando los supuestos planteados en el estudio.

Se les recomienda a los investigadores, profundizar en el estudio buscando identificar la asociación causal entre la motivación y la satisfacción del trabajador. Así también, se recomienda realizar estudios tomando en consideración una mayor cantidad de población, siendo necesaria muestras mayores a 100 personas. Según Hernández y Mendoza (2018) es necesario considerar los tipos de estudio y debido a ello las sugerencias de tamaños de muestra mínimos a fin de tener mejores resultados.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Se logró comprobar que la motivación presenta correlación directa con la satisfacción laboral (Sig. < 0,05; Rho = 0.776), debido a ello, se infirió que el fortalecimiento de la motivación tiene repercusión en la satisfacción laboral.
- Segunda. Se concluyó que existe relación entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral (Sig. < 0.05; Rho = 0.616); en razón de ello, se pudo inferir que fortalecer la motivación a nivel intrínseco contribuye con el mejoramiento de la satisfacción laboral.
- Tercera. Se comprobó que la motivación de tipo extrínseca se relaciona positivamente con la satisfacción laboral (Sig. < 0.05; Rho = 0.673); a partir del cual, se infirió que el fortalecimiento de este tipo de motivación aporta benéficamente al mejoramiento de la satisfacción laboral.
- Cuarta. Se concluyó que la motivación trascendente presenta correlación positiva con la satisfacción laboral (Sig. < 0.05; Rho = 0.499); mediante el cual se puede inferir que el fortalecimiento de la motivación trascendente mejora la satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Se sugiere a las autoridades del establecimiento de salud implementar talleres de coaching cada seis meses para reforzar la motivación del personal a fin de mejorar su satisfacción en el trabajo.
- Segunda. A las autoridades del establecimiento de salud, se les recomienda promover y gestionar un espacio laboral apropiado para trabajar de manera que el personal tenga mayor oportunidad para su desarrollo profesional y personal a fin de mejorar su satisfacción.
- Tercera. Se sugiere a las autoridades del establecimiento de salud, determinar estrategias para favorecer la motivación extrínseca como el establecimiento y reconocimiento de logros, para lograr mejorar su satisfacción en el trabajo.
- Cuarta. Se sugiere a las autoridades del establecimiento de salud, fortalecer los niveles de motivación trascendente, promoviendo el trabajo con mayor autonomía y delegación de responsabilidades a fin de mejorar la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Aguilera, R. (2019). *Búsqueda de información en investigación clínica: Guía para jóvenes investigadores en salud*. Ediciones UCSC.
- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., y Monteverde Sánchez, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(4). <https://www.medwave.cl/enfoques/comunicacionesbreves/7900.html>
- Alecoy, T. J. (2010). *Compendio sobre las interrelaciones entre Tipología humana, Liderazgo y Cambio Social*. Lulu.com.
- Alles, M. A. (2016). *Conciliar vida profesional y personal: Dos miradas: Organizacional e individual*. Granica.
- Arana Mayorca, W., y Huaire Inacio, E. (2020). Prevalencia de factores motivacionales en trabajadores de empresas de Lima. *Revista Gestión I+D*, 5(2), 182-197. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7863446>
- Avia Polo, J. M., y Soel Encalada, E. S. (2021). Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital de Emergencias Pediátricas Lima – 2019. *Repositorio institucional - CONCYTEC*. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5628>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstractypid=S2218-36202020000300385yIng=esynrm=isoytIng=es
- Calle Perales, D. A., y Gálvez Díaz, E. G. (2017). Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del ministerio de salud. *TZHOECOEN*, 9(3), Art. 3. <https://doi.org/10.26495/rtzh179.322923>
- Calle Terrones, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data*, 24(2), Art. 2. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Carcasi, O., y Torres, G. M. (2019). Motivación intrínseca, extrínseca asociado al nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de la Redess Lampa.

- Revista Científica Investigación Andina*, 18(1), Art. 1.
<https://doi.org/10.35306/rev>
- Casas Romeo, A. (2002). *Remuneración, retribución y motivación de vendedores*. ESIC Editorial.
- Chiang Vega, M., Martín Rodrigo, M. J., y Núñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*.
- Cortés, J. M. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene en el trabajo* (9.ª ed.). Editorial Tebar.
- Díaz Méndez, D., y Latorre Postigo, J. M. (2021). *Psicología Médica*. Elsevier Health Sciences.
- Díaz Narváez, V. P. (2012). *Metodología de la investigación científica y bioestadística para profesionales y estudiantes de ciencias de la salud*. El Cid Editor Incorporated.
- Dongil Collado, E., y Cano Vindel, A. (2014). *Desarrollo Personal y Bienestar*.
https://librosgratisparaleer.com/wp-content/uploads/2021/06/guia_desarrollo_personal_y_bienestar.pdf
- Escribano, O. (2006). *Gestión clínica en cirugía*. Arán Ediciones.
- Fernández, M. L., Raybau, L. M., Raced, M., Robert, C., Sabatini, C., y Moraes Morell, D. (2019). Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *NURE Investigación*, 16(103).
<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>
- González García, M. J. (2012). *Habilidades Directivas*. Innovación Y Cualificación.
- Halanocca Moreno, S. E., Palomino Huertas, L. A., y Rupay Hospinal, K. E. (2019). *La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud* [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. <https://repositorio.esan.edu.pe///handle/20.500.12640/1782>
- Hanco Gomez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., y Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194.
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>

- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Llano Cifuentes, C. (2004). *Humildad y liderazgo: ¿Necesita el empresario ser humilde?* Herberto Ruz.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., y Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los Hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marin Samanez, H. S., y Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martínez Guillén, M. del C. (2013). *La gestión empresarial*. Ediciones Díaz de Santos.
- Martínez, R. (2020). *El secreto detrás de una tesis: Cómo logré convertir mi experiencia al hacer una tesis en la solución que todo profesional necesita*. Biblioteca Nacional del Perú.
- Mias, C. D. (2018). *Metodología de investigación estadística aplicada e instrumentos en neuropsicología: Guía práctica para investigación*. Grupo Encuentro Editor.
- Montes Salcedo, M., y Díaz Orihuela, M. (2019). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 12(2), Art. 2. <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
- Moreno García, V. (2012). *Geston de recursos humanos*. IC editorial.
- Orlandini, A. (2012). *El estrés: Qué es y cómo evitarlo*. Fondo de Cultura Economica.
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palomo Vadillo, M. T. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC Editorial.

- Palomo Vadillo, M. T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC.
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano¹. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/>
- Pérez, E. F., Montesinos López, O. A., Magaña Echeverría, M. A., y Refugio Tene, H. (2010). Índice de satisfacción laboral. *Mercados y Negocios*. <https://core.ac.uk/download/pdf/322550177.pdf>
- Pineda, E., De Alvarado, E., y De Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. (2.^a ed.). Organización Panamericana de la Salud.
- Pineda Sánchez, C. P., y Silva Peña, I. J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional Honorio Delgado – Arequipa – 2016* [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4272>
- Pizarro Ruz, J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C., y Torreblanca Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), Art. 87. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>
- Polgar, S., y Thomas, S. A. (2021). *Introducción a la investigación en ciencias de la salud*. Elsevier Health Sciences.
- Porret Gelabert, M. (2008). *Recursos Humanos* (3.^a ed.). ESIC Editorial.
- Pujol-Cols, L. J., y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://www.redalyc.org/journal/212/21255535002/html/>
- Río Gil, M. del. (2021). *La motivación y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19: Estudio del personal sanitario* [Tesis de grado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/50081>
- Rivera Huari, Y. M. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano. *Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP*. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2268>
- Sánchez Espejo, F. (2019). *Tesis desarrollo metodológico de la investigación*. Ediciones Normas Jurídicas S.A.C.

- Schiffman, L. G., y Lazar Kanuk, L. (2005). *Comportamiento del consumidor*. Pearson Educación.
- Talavera Salas, I. X., Calcina Cuevas, S. C., Castillo Machaca, J. E., y Campos Garcia, J. L. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(10), 3-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>
- Venegas Mera, B., Rodríguez Gamboa, M., Abril Beltrán, R., y Calero Lozada, G. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3, 2-15. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>
- Villanueva Mejía, G. V., y Santos Santos, A. R. (2019). *La relación jefe-subordinados como factor importante en el desempeño laboral de los trabajadores de servicios generales de un hospital* [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/39197>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: X MOTIVACION				
¿De qué manera la motivación se asocia con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022?	Determinar de qué manera la motivación se asocia con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022	La motivación se asocia positivamente con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			X1 Motivación Intrínseca	- Desenvolvimiento personal - Empoderamiento Laboral - Desarrollo de capacidades	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Escala de Likert 1: nunca 2: casi nunca 3: algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Alto (82-110) Medio (52-81) Bajo (22-51)
			X2 Motivación extrínseca	-Condición laboral - Reconocimiento - Remuneración y estímulos	10,11,12,13,14,15,16 , 17,18		
X3 Motivación trascendente	-Voluntariado - Altruismo - Solidaridad	19,20,21,22					
¿De qué manera la motivación intrínseca se asocia con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022?	Determinar de qué manera la motivación intrínseca se asocia con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022	La motivación intrínseca se asocia positivamente con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022	Variable 2/Dependiente: Y SATIFACCION LABORAL				
¿De qué manera la motivación	Determinar de qué manera la	La motivación extrínseca se					

extrínseca se asocia con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022?	motivación extrínseca se asocia con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022	asocia positivamente con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores Escala de Likert 1: nunca 2: casi nunca 3: algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Niveles o rangos Alto (67-90) Medio (43-66) Bajo (18-42)
			Y1: Relevancia de la labor	- Desempeño de la tarea -Identificación laboral	1,2,3,4,5,6		
			Y2: Relaciones con el ambiente laboral	-Relación con los superiores -Relaciones interpersonales	7,8,9,10,11,12		
¿De qué manera la motivación trascendente se asocia con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022?	Determinar de qué manera la motivación trascendente se asocia con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022	La motivación trascendente se asocia positivamente con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022	Y3: Desarrollo personal	-Autorrealización -Progresión de la carrera	13,14,15, 16,17,18		
Diseño de investigación	Población y muestra		Técnicas e instrumentos:			Método de análisis de datos:	
Enfoque: cuantitativo Tipo: investigación básica Método: correlacional de corte transversal Diseño: no experimental	Población: 50 técnicos de enfermería Muestra: 50 técnicos de enfermería que cumplan con los criterios de inclusión		Técnicas: entrevista Instrumentos: cuestionario			Descriptiva Inferencial	

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Motivación	Conglomerado de actitudes que un servidor puede tener de una labor que le ha sido asignado dentro de un centro laboral; las mismas que son definidas por el perfil ocupacional de la plaza que ocupa y como el trabajador considera dicha actividad laboral (Gonzales García, 2006)	Es estudiado en la presente investigación mediante las dimensiones motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente; la información es recogida mediante una encuesta aplicado a las unidades de la muestra.	Motivación intrínseca	- Desenvolvimiento personal - Empoderamiento Laboral - Desarrollo de capacidades	ordinal
			Motivación extrínseca	Condición laboral - Reconocimiento - Remuneración y estímulos	ordinal
			Motivación trascendente	-Voluntariado - Altruismo - Solidaridad	ordinal
Variable 2 Satisfacción laboral	Es una variable importante en el estudio de los centros de trabajo, porque refleja significativamente el estado de bienestar del trabajador con su actividad laboral (Pedraza Melo, 2018).	En la investigación es a través de las dimensiones relevancia de la labor, relaciones con el ambiente laboral y desarrollo personal; la información es recolectada mediante una encuesta que se aplica a los trabajadores técnicos de enfermería que conforman la muestra.	Relevancia de la labor	- Desempeño de la tarea - Identificación laboral	ordinal
			Relaciones con el ambiente laboral	- Relación con los superiores - Relaciones interpersonales	ordinal
			Desarrollo personal	- Autorrealización - Progresión de la carrera	ordinal

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Cuestionario de Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional técnico de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022

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

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: MOTIVACION

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

13	Sus superiores valoran el esfuerzo por la labor que realiza					
14	Considera que su trabajo va contribuir al logro de los objetivos institucionales					
15	Alguna vez en su centro de trabajo ha recibido algún reconocimiento					
	Remuneración y estímulos					
16	La remuneración que percibe es la más adecuada por el trabajo que realiza					
17	Percibe algún estímulo económico adicional como horas extras, retenes					
18	Recibe y asiste capacitaciones que le ofrece su empleador					
	MOTIVACIÓN TRASCENDENTE					
	Disponibilidad					
19	Esta dispuesto a colaborar con el servicio ante cualquier eventualidad con la falta de personal					
	Altruismo					
20	Se siente a gusto trabajando en favor de los pacientes					
21	Realiza su labor teniendo en cuenta los objetivos del grupo, que los intereses personales					
	Compañerismo					
22	Se siente a gusto apoyar a su compañera(o) cuando tiene sobrecarga laboral					

VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

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

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

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4. Consentimiento informado

Yo,, declaro en forma libre y voluntaria que acepto participar en el estudio de investigación "MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DEL GRUPO OCUPACIONAL TECNICOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL II ESSALUD MOQUEGUA 2022", cuyo objetivo es determinar: De qué manera la motivación se asocia con la satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022. Estoy consciente de que los procedimientos para lograr el objetivo en mención consisten en la aplicación de un cuestionario y que no representa riesgo alguno a mi persona.

Es de mi consentimiento que seré libre de retirarme de la presente investigación en el omento que lo desee, sin verme afectado por ningún motivo.

.....

Firma

Anexo 5. Validación de Instrumentos



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

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

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

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

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

DNI: 01208590

Especialidad del validador: DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA SALUD.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

02, de noviembre del 2022.



UNA
PUNO

Firmado digitalmente por BELIZARIO
GUTIERREZ Julia FAU 20145496170
soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.11.2022 22:01:56 -05:00

Firma del Experto Informante

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

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

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

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

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

DNI: 01208590

Especialidad del validador: DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA SALUD

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



UNA
PUNO

Firmado digitalmente por BELIZARIO
GUTIERREZ, Julia FAU.20145496170
soft.
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/11/2022 22:03:00 -05:00

Firma del Experto Informante

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BELIZARIO GUTIERREZ, JULIA DNI 01208590	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 17/01/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
BELIZARIO GUTIERREZ, JULIA DNI 01208590	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 05/02/93 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
Belizario Gutiérrez, Julia DNI 01208590	Magíster Scientiae en Salud Pública con Mención en: Dirección y Gestión de Servicios de Salud Fecha de diploma: 05/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/05/2012 Fecha egreso: 02/02/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
Belizario Gutierrez, Julia DNI 01208590	Doctoris Scientiae en Ciencias de la Salud Fecha de diploma: 15/06/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/01/2014 Fecha egreso: 24/08/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>

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

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

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

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

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CUAYLA MAMANI, EDWIN EDGAR DNI 04415761	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 15/12/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
CUAYLA MAMANI, EDWIN EDGAR DNI 04415761	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 01/08/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
CUAYLA MAMANI, EDWIN EDGAR DNI 04415761	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 29/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

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

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Yelipsa Elizabeth Zeballos Flores

DNI: 4450 2848

Especialidad del validador: Mg. en Gestión de los Servicios de la Salud

..... 02 de Noviembre del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante


.....
Mg. YELIPSA ELIZABETH ZEBALLOS FLORES
Licenciada en Enfermería
1997
INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES
CIENTÍFICAS Y BIOMÉDICAS
EsSalud

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZEBALLOS FLORES, YELIPSA ELIZABETH DNI 44502848	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 27/08/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i>
ZEBALLOS FLORES, YELIPSA ELIZABETH DNI 44502848	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 19/11/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI <i>PERU</i>
ZEBALLOS FLORES, YELIPSA ELIZABETH DNI 44502848	ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO Fecha de diploma: 31/07/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN <i>PERU</i>
ZEBALLOS FLORES, YELIPSA ELIZABETH DNI 44502848	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 23/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad variable X: motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	22

Estadísticas de elemento

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

Estadísticas de total de elemento

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

Confiabilidad variable Y: Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	18

Estadísticas de elemento

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

Estadísticas de total de elemento

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

Anexo 07. Base de datos

MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DEL GRUPO OCUPACIONAL TECNICOS DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL II ESSALUD MOQUEGUA 2022																																																	
	V1 MOTIVACION																				Total general de las tres dimensiones (V1)	V2 SATISFACCION LABORAL															Total general de las tres dimensiones (V2)												
	Motivacion Intrínseca										Motivacion Extrínseca											M. Trascendente					Relevancia de la labor					Relac. ambiente laboral						Desarrollo Personal											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total		P19	P20	P21	P22	Total	P23	P24	P25	P26	P27	P28	Total	P29	P30	P31		P32	P33	P34	Total	P35	P36	P37	P38	P39	P40	Total	
O1	3	5	4	4	3	5	4	4	4	36	4	2	3	3	5	4	1	4	4	30	3	4	5	5	17	83	3	5	5	4	3	4	24	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	2	3	18	62	
O2	3	5	4	4	3	5	5	5	3	37	3	2	5	3	4	1	2	4	3	27	5	5	4	4	18	82	5	5	4	5	3	3	25	3	4	3	4	4	4	22	5	4	5	5	5	5	29	76	
O3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38	4	4	4	3	4	2	3	4	4	32	4	4	4	4	16	86	4	5	4	4	4	3	24	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	70	
O4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41	3	4	4	4	3	2	3	4	4	31	3	4	4	4	15	87	5	5	4	5	5	4	28	3	4	5	4	4	5	25	5	4	4	4	4	5	26	79	
O5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4	4	4	4	5	1	3	3	3	31	5	5	5	4	19	94	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	3	4	4	23	5	5	4	4	4	5	27	78	
O6	4	5	5	4	5	5	4	5	3	40	4	4	4	4	3	3	4	1	1	28	4	5	5	4	18	86	4	5	5	5	5	4	28	3	4	1	5	4	5	22	5	5	4	4	3	1	22	72	
O7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	20	108	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	89	
O8	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41	4	4	4	3	4	2	4	3	4	32	4	4	5	5	18	91	4	5	4	5	4	4	26	3	4	3	4	4	5	23	5	5	5	5	5	5	30	79	
O9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	2	5	41	5	5	5	5	20	106	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	90	
O10	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	37	4	4	3	3	4	1	2	3	4	28	3	5	5	5	18	83	4	5	4	4	4	4	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	4	20	63
O11	3	5	5	5	5	5	5	3	41	4	4	4	4	5	2	4	2	5	34	5	5	4	5	19	94	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	5	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30	85		
O12	3	5	4	5	5	5	5	3	36	5	2	3	5	5	1	5	3	1	30	5	5	5	5	20	86	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	5	5	5	24	5	5	4	4	5	5	28	82		
O13	3	5	1	5	5	5	4	5	38	4	3	3	5	5	5	1	1	32	5	5	4	5	19	89	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	4	3	5	25	5	5	5	5	5	5	30	85			
O14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	1	1	37	1	5	1	5	12	94	5	5	5	5	5	5	30	5	5	1	5	5	1	22	5	5	5	5	5	5	30	82		
O15	4	5	4	3	5	5	5	5	5	41	5	3	3	3	3	3	1	2	3	26	4	5	4	5	18	85	5	5	4	5	5	4	28	3	3	3	3	3	3	20	4	5	5	5	3	3	25	73	
O16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	5	5	3	3	4	38	5	5	5	5	20	102	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	5	5	28	5	4	5	2	2	5	23	81		
O17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	3	4	3	3	38	5	5	5	5	20	102	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	88	
O18	4	5	3	4	5	4	5	5	4	39	5	4	4	4	5	3	4	4	5	38	5	5	4	5	19	96	5	5	4	5	4	5	28	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	4	26	78	
O19	4	5	4	3	5	5	5	5	5	41	5	3	3	3	3	3	1	2	3	26	5	4	5	18	85	5	5	4	5	5	4	28	3	3	3	3	3	3	20	4	5	5	5	3	3	25	85		
O20	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	4	4	4	4	4	1	4	4	4	33	5	5	5	20	96	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	4	5	5	29	85		
O21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	5	4	3	5	4	3	4	37	5	5	5	5	20	102	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30	86		
O22	3	5	4	4	5	4	5	4	5	39	5	3	3	3	5	3	4	5	3	34	5	5	5	5	20	93	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	5	29	82	
O23	4	5	4	5	4	5	5	5	5	42	1	3	3	3	3	1	5	3	3	25	5	5	5	20	87	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	4	4	5	22	5	5	5	4	1	3	23	75		
O24	3	5	4	5	5	4	5	4	40	5	3	3	3	5	1	3	4	3	30	5	5	5	5	20	90	5	5	4	5	4	5	28	3	3	3	3	3	3	20	5	5	5	5	5	5	30	78		
O25	4	5	4	4	4	5	4	5	4	39	4	3	3	4	5	3	4	3	3	32	5	5	5	4	19	90	5	5	4	5	5	4	28	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	5	5	5	28	81	
O26	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43	4	4	4	4	4	3	3	3	5	34	5	5	4	5	19	96	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	5	29	83	
O27	4	5	2	5	3	5	2	5	5	36	3	3	4	3	1	1	2	1	3	21	3	5	4	5	17	74	5	4	3	4	3	4	23	2	2	3	4	4	3	18	2	4	4	2	4	5	21	62	
O28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	5	4	5	4	4	41	5	5	5	20	106	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	4	5	5	28	85		
O29	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	4	3	4	4	5	4	3	4	4	35	4	5	5	5	19	92	4	4	5	5	5	4	27	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	4	5	5	28	82	
O30	3	5	4	5	4	4	4	4	4	37	4	3	5	3	5	2	4	3	2	31	5	5	4	4	18	86	5	5	4	5	4	5	28	3	3	3	3	3	4	19	4	5	5	4	4	5	27	74	
O31	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	4	3	3	2	3	4	2	28	5	5	4	4	19	83	5	5	4	5	5	5	29	3	3	4	3	4	5	22	5	5	4	5	4	4	27	78	
O32	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36	4	3	4	3	4	3	3	4	2	30	4	5	5	4	18	84	5	5	4	5	4	5	28	4	3	3	3	3	4	20	5	5	5	4	5	4	28	76	
O33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	36	4	3	4	3	4	3	3	4	2	30	5	5	5	5	20	86	5	5	4	5	4	5	28	3	4	3	4	4	5	23	5	4	5	4	3	4	25	76	
O34	5	5	3	4	3	4	3	4	4	35	4	3	4	4	5	3	4	3	3	33	5	5	5	5	20	88	5	5	4	4	5	5	28	3	3	4	3	3	4	20	5	5	5	4	4	5	28	76	
O35	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	4	4	3	4	5	3	3	3	2	31	5	5	5	5	20	85	5	5	4	4	5	5	28	4	3	3	3	3	5	21	5	5	5	5	4	4	28	77	
O36	5	5	4	4	3	4	3	4	4	36	4	3	4	4	5	2	4	3	2	31	5	5	4	19	86	4	5	4	4	5	5	27	3	4	4	3	4	5	23	5	5	4	5	5	4	28	78		
O37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	3	5	3	3	3	2	31	5	5	5	4	19	87	5	4	5	5	4	4	27	3	4	3	4	3	4	21	4	4	4	3	3	5	23	71	
O38	4	4	4	5	3	4	5	4	4	37	4	3	4	4	4	2	4	4	3	32	5	4	4	5	18	87	5	5	4	4	5	28	4	4	3	4	3	4	22	5	5	5	4	4	5	28	78		
O39	5	4	4	4	4	4	5	3	37	4	3	4	3	4	3	3	4																																

Anexo 08. Autorización para realizar estudio de investigación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

CARTA N° 712-DRAMOQ-ESSALUD-2022

Moquegua, 2 DIC. 2022

LIC. ENF. DANIEL ZAPATA RAMOS
MOQUEGUA. -

ASUNTO: AUTORIZO DAR FACILIDADES PARA DESARROLLO DE TRABAJO DE PROYECTO DE TESIS

REF.:
a) SOLICITUD DE ENF. DANIEL ZAPATA RAMOS
b) NOTA N° 501-UPCRM-OPC-DRAMOQ-ESSALUD-2022
c) INFORME N° 09-CIEI-HBIIM-RAMOQ-ESSALUD-2022



Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y manifestarle que con documento a) de la referencia su persona solicita autorización para ejecutar el Trabajo de Investigación "Motivación y Satisfacción Laboral del Grupo Ocupacional Técnicos de Enfermería del Hospital II EsSalud Moquegua 2022".

Con documento b) de la referencia el Eco. Fernando Valdez Flor jefe de la Unidad de Planificación, Calidad y Recursos Médicos, remite el Proyecto de Tesis al Dr. David Trujillo Mendoza, Presidente del Comité de Ética en Investigación.

Con documento c) de la referencia el Dr. David Trujillo Mendoza, Presidente del Comité de Ética en Investigación, informa que el Proyecto de Tesis cuenta con las normas establecidas en la DIRECTIVA N° 03-IETSI-ESSALUD-2019 V 01, directiva que regula el desarrollo de la investigación en salud, para lo cual da la aprobación del proyecto de tesis en mención.

Al estar lo solicitado conforme, este despacho **AUTORIZA** darle facilidades para la ejecución del trabajo de Investigación: "Motivación y Satisfacción Laboral del Grupo Ocupacional Técnicos de Enfermería del Hospital II EsSalud Moquegua 2022", contará con el apoyo de la Jefe del Servicio de Enfermería del Hospital Base II Moquegua.

Así mismo le solicito que al término del trabajo a realizar nos remita una copia de la Tesis para registrarla como fuente de datos y evaluar plan de estrategias para mejora de calidad en la institución.

Sin otro particular me suscribo de usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial estima personal.

Atentamente,


CESAR H. NAPA VALLE
DIRECTOR
RED ASISTENCIAL MOQUEGUA
EsSalud

CHN/DRAMOQ
rtd/cap
C.c. Jefe Ser. Enf. Hosp. II Moq.
UPCRM
Cap.
Archivo

NIT 1292 2022 5476
PROYECTO N° 48-AFC-RAMOQ-2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUCAS TAMAYO SIDNEY ERICO, 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: "Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022", cuyo autor es ZAPATA RAMOS DANIEL WILFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUCAS TAMAYO SIDNEY ERICO DNI: 09685097 ORCID: 0000-0002-3093-1493	Firmado electrónicamente por: SLUCASTM el 18-01- 2023 19:40:33

Código documento Trilce: TRI - 0516219