



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Factores que influyen en la motivación del personal del Área Neonatal  
de un hospital nivel III del Callao - 2022

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

**AUTORA:**

Paredes Oyarce, Milagros ([orcid.org/0000-0002-4125-6526](https://orcid.org/0000-0002-4125-6526))

**ASESORA:**

Díaz Mujica, Juana Yris ([orcid.org/0000-0001-8268-4626](https://orcid.org/0000-0001-8268-4626))

**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**

**2022**

### Dedicatoria

Dedico con mucho cariño y amor en primer lugar a mi hija Mishelle que es mi motor y motivo de vida y en segundo lugar a mi familia que siempre estuvo conmigo en cada paso de mi vida apoyándome.

## Agradecimiento

Agradezco a cada uno de mis docentes de la Universidad Cesar Vallejo que estuvieron guiándome en cada momento de la realización de mi tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	5
III.- METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo y Unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV.- RESULTADOS	21
V.- DISCUSIÓN	28
VI.- CONCLUSIONES	31
VII.- RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	46

## Índice de tablas

Tabla 1. Variable factores	21
Tabla 2. Dimensiones intrínsecos y extrínsecos de la variable factores	22
Tabla 3. Variable motivación	23
Tabla 4. Dimensión logro, afiliación y poder de la variable motivación	24
Tabla 5. Prueba de Chi cuadrado hipótesis general	25
Tabla 6. Prueba de Chi cuadrado hipótesis específica 1	26
Tabla 7. Prueba de Chi cuadrado hipótesis específica 2	27
Tabla 8. Operalización de las variables	44

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Frecuencia de factores	21
Figura 2. Frecuencia de dimensiones Intrínseco y extrínseco de la variable factores	22
Figura 3. Frecuencia de motivación	23
Figura 4. Frecuencia de dimensión logro, afiliación y poder de la variable motivación.	24

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal establecer los factores que influyen en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022, la cual es de tipo básica; de estudio descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La muestra trabajada fue de 80 personas que laboran en el área neonatal, y fue seleccionado por el método no probabilístico intencional por conveniencia, para la recopilación de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario de factores y motivación. Dentro de la confiabilidad de los instrumentos validados se realizó la respectiva prueba piloto para factores dando un resultado de 0.86 y de motivación 0.84; evidenciando que nuestros instrumentos que tiene consistencia, son confiables y muy significativos. Los resultados permitieron concluir con la prueba estadística el CHI cuadrado, en que se menciona el p-valor  $< 0.00$  teniendo una influencia significativa para los factores con la; sin embargo para nuestra dimensión de factores intrínsecos el cual se demuestra que no existe influencia significativa con un p-valor  $> 0.233$  el cual no está presente en la motivación.

*Palabras Clave:* Factores, motivación, intrínsecos.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was to establish the factors that influence the motivation of nursing staff in the neonatal area of a level III hospital in Callao - 2022, which is basic; descriptive-correlational study, with a quantitative approach and non-experimental design. The sample worked was 80 people who work in the neonatal area, and was selected by the intentional non-probabilistic method for convenience, for data collection the survey was used and the factors and motivation questionnaire as an instrument. Within the reliability of the validated instruments, the respective pilot test for factors was carried out, giving a result of 0.86 and motivation 0.84; evidencing that our instruments that have consistency, are reliable and very significant. The results allowed us to conclude with the statistical test the CHI square, in which the p-value  $< 0.00$  is mentioned, having a significant influence for the factors with; however, for our dimension of intrinsic factors, which shows that there is no significant influence with a p-value  $> 0.233$  which is not present in the motivation.

*Keywords:* Factors, motivation, intrinsic.



## I.- INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de motivación nos referimos que es el motor humano, a lo largo de nuestra vida, en la cual nos trazamos diversas metas que deseamos cumplir. Cada persona es un ser racional con diferentes emociones, en la cual la diversidad de situaciones dadas van a afectar de diferentes modos, resultando diversas conductas. Por el cual la motivación está relacionada a las reacciones innatas propias la cual nos van a asegurar la supervivencia en el espacio.

En el campo de la salud, son muchas las teorías referentes a la motivación y sobre estos como influyen esto en las personas y sobretodo se considera un establecimiento de salud como un organismo social en donde se desempeña funciones el personal; sean estos médicos, personal no profesional o administrativo, se resalta entonces; hacer una evaluación de los diferentes elementos motivacionales, los cuales pueden ser factores extrínsecos e intrínsecos y otros indicadores que de una y otra forma afectan en el resultado de sus labores.

Actualmente la pandemia de COVID19 en nuestra sociedad, originada en Marzo del 2020; siendo el primer caso confirmado el 6 de marzo del mismo año en mención afectó en todas las partes del mundo y sobre todo en el ámbito laboral del personal de salud, apareciendo abruptamente este virus y exponiendo escenarios positivos del sistemas de salud, como la solidaridad y el fuerte compromiso del personal de salud, los esfuerzos a nivel mundial para derribar esta situación, entre otros.

Esta situación ha encontrado al Perú en mal estado como a todo el sistema de salud, tan solo con 100 camas para UCI, con pocos recursos económicos y una pésima infraestructura, personal de salud mal pagado, donde este es el más importante en el pilar de la salud, el cual batalla en un entorno derrumbado en su totalidad y agotado sobretodo; en donde se invierte el 5.1% del PBI siendo uno de los países más bajo de Latinoamérica (RPP, 2020).

En cuanto a los escenarios negativos, además de los altos picos estadísticos de morbimortalidad de personas registrado según fuente (BVS-MINSA pg. 15) con 194,387 defunciones confirmadas por Covid-19 para julio 2021 y el personal de salud, se vio afectado a toda la exposición de muchos riesgos laborales, con exceso

de trabajo, jornadas extensas, recarga física y psicológica. El confinamiento social desnudó uno de los problemas en el rubro de la salud pública, siendo esta incluyendo a la salud mental, y esta a su vez impactó indiscriminadamente la estabilidad emocional de nuestro país, colocando de manifiesto el contexto laboral y social.

Actualmente nuestro país está pasando por una crisis tanto económicamente como en salud. Para la OMS, los gobernantes de los diferentes países y representantes del ámbito del sector de salud, deben tener en cuenta la exposición de salud y la estabilidad de todos los trabajadores sanitarios y las personas que recurren a dichos establecimientos, al respecto el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Director General de la OMS:

Ningún país, hospital o centro de salud puede mantener a salvo a sus pacientes a menos que preserve la seguridad de sus trabajadores de la salud. La Carta de Seguridad de los Trabajadores de la Salud de la OMS es un paso para velar por que los trabajadores de la salud tengan las condiciones de trabajo seguras, la capacitación, la remuneración y el respeto que merecen (OMS, 2018).

Nuestro país como todo el mundo se vio afectada por esta enfermedad no solamente afecto a las personas que tuvieron que vivir esta tragedia sino el personal de salud que estuvo en la batalla día a día, y con la sobre carga emocional.

Para Manjarrez Fuentes, N et al, nos menciona:

La motivación de la persona es primordial y necesario, que permite predecir la conducta individual y grupal del personal que labora, de este modo se debe recordar que todo desempeño de la persona depende tanto del desarrollo de su capacidad, así como del entorno y del nivel de motivación (Manjarrez et al., 2020, p. 360).

Si observamos desde el punto de vista exterior podemos deducir que todo ser humano trabaja o se desenvuelve de acuerdo al nivel de motivación que presenta, de este modo todo entorno laboral debe presentar requisitos para que la persona pueda desenvolverse positivamente.

Es de ahí que se parte que la motivación forma parte del ámbito de la salud, diversidad de países vienen siendo afectadas profundamente por la crisis mundial del virus. Además de la amenaza a la salud pública, el déficit económico y crisis social esta amenaza los medios de vida y el bienestar a largo plazo de millones de personas. Por lo que el personal de salud en sus labores se vio desquebrajado motivacionalmente por muchos factores, siendo uno de ellos la falta de personal, falta de insumos y de material de EPP, falta de oxígeno y camas para los pacientes, etc.

A nivel internacional tenemos un estudio por los autores Contardo et al (2021), del cual sus hallazgos de estos se obtuvieron el logro de conocer los factores que afectan en modo positivo y negativo la motivación tanto por permanecer o irse del área de salud mental.

En el marco nacional se realizó un estudio por Ortiz (2020) cuya variable que identificó fue el efecto de los factores sobre la motivación durante la crisis por COVID 19, entre sus hallazgos fueron que la motivación del personal de salud se ve afectada por la diversidad de factores de riesgo, en efecto se sigue abordando la lucha diaria a pesar de tener un sistema de salud deficiente, asimismo se discutió y analizó las formas en las que se debe motivar al personal de salud a seguir trabajando.

En nuestro país como en otros países del mundo la motivación que tiene el ámbito laboral son muy marcados, hoy en día los entes directos que son los responsables, como los directores y jefes tienen la gestión directa de motivar a sus empleados para conseguir resultados positivos.

Del cual se parte el presente estudio de investigación donde se ejecutará en el Área Neonatal de un Hospital nivel III del Callao, comprendiendo todo el Servicio en su totalidad; donde se evidencia del personal de enfermería algunas expresiones motivacionales, la cual demuestran actitudes; que enfocan y enfrentan a diario en su entorno laboral del día a día como “estoy cansada”, “esta situación desespera y agobia”, “no es justo hay poco personal y aumenta los pacientes”, “no es posible que nos saquen a cubrir otro servicio donde hay covid”, “la jefa no hace bien su gestión; deben de cambiarla”, “no llega el bono a tiempo y algunos meses no

pagan”, “los compañeros no reconocen tu labor y no son empáticos”, “no hay solidaridad en el servicio”, “deben de contratar más personal para cubrir los servicios”, entre otras expresiones dadas por la cual se justifica del porque se realiza el presente trabajo, hoy en día enfrentando esta situación, el personal de enfermería que son los principales actores del ámbito de salud, en dicho trabajo aportaremos y consolidaremos el valor significativo de la motivación de la población a estudio.

Visto de esta forma nos hemos propuesto las siguientes interrogantes que nos permitieron evaluar la realidad problemática del personal de enfermería del área neonatal, planteando nuestro problema general: ¿Cuáles son los factores que influyen en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao - 2022? Y los problemas específicos: ¿Cuáles son los factores intrínsecos que influyen en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao - 2022? ¿Cuáles son los factores extrínsecos que influyen en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao - 2022?

De tal manera nuestra justificación teórica se basó en el apoyo de las bases teóricas que se desarrolló en nuestra teoría, como la Teoría de Herzberg; la cual nos menciona que la motivación puede verse afectado o influenciado por dos tipos de factores intrínsecos y extrínsecos y para nuestra segunda variable motivación nos apoyamos en la Teoría de McClelland, pues esta se basa en tres tipos de necesidades en el que el individuo puede manifestar la motivación. Tal cual va formar parte de nuestra tesis a desarrollar.

En cuanto a nuestra justificación práctica podemos mencionar que el profesional de Enfermería brinda atención en su forma integral, siendo una de las carreras profesionales más completas y complejas para el cuidado humanizado de la persona en todo su hemisferio. Además, se debe resaltar que para que esto tenga buenos resultados para una atención de calidad es muy importante analizar y evaluar la motivación y para ello identificaremos cuáles son los factores que pueden estar interviniendo para el cumplimiento de las disposiciones, normativas que garanticen una atención de calidad.

Con respecto a la justificación metodológica se ha hecho posible realizar la elaboración y empleo de los instrumentos para una buena recolección de datos, los cuales han sido validados y sometidos a juicio de expertos. Dicho instrumento nos va permitió poder medir a las variables de estudio, logrando así obtener resultados con la finalidad de conocer la problemática de nuestro ámbito laboral.

Puesto que en la actualidad, se viene no solamente observando en las diferentes instituciones prestadoras de salud sino dando claros ejemplos que no se motiva a su personal que labora, muchos de ellos dejando de lado que es lo que realmente necesitan, desean para su desempeño laboral. El personal de enfermería es el motor principal en las diferentes instituciones hospitalarias ya sean públicas y/o privadas, por lo que lo primordial es buscar la satisfacción tanto del usuario interno (personal que labora), así las instituciones llegan al logro de sus objetivos.

Por lo tanto como objetivo general podemos citar: Establecer los factores que influyen en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao - 2022, y dentro de los objetivos específicos tenemos: Identificar los factores intrínsecos que influyen en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao– 2022, e Identificar los factores extrínsecos que influyen en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao - 2022.

De esta manera podemos definir nuestra hipótesis general como: Los factores influyen significativamente en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022 y nuestras hipótesis específicas: Los factores intrínsecos influyen significativamente en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III– 2022 y Los factores extrínsecos influyen significativamente en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022.

## **II.- MARCO TEÓRICO**

A nivel nacional tenemos a Peralta (2021) se enfocó en dicho estudio cuantitativo, con el objetivo de determinar la relación entre las variables de motivación y desempeño laboral, participando 53 profesionales obstetras; obteniendo como resultados que no existe relación estadísticamente entre ambas

variables. Definiendo en este estudio que la variable motivación no solamente puede relacionar siempre con el desempeño.

Salazar (2021) investigó dos variables relacionando a la motivación con la calidad de vida laboral, el cual contó con un estudio no experimental, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional, su población a estudio es de 440 y una muestra de 206, llegando a las conclusiones de que el personal cuenta con un nivel alto de motivación y una calidad de vida media.

Carrillo (2021) publicó un artículo sobre Motivación y rendimiento académico en estudiantes de Enfermería, dicho artículo fue cuantitativo, se tomó una muestra de 90 estudiantes solamente del tercer y cuarto año. Con un objetivo de determinar la relación entre el nivel de motivación y de rendimiento académico. Entre las conclusiones fueron que el nivel de motivación fue medio respecto al rendimiento académico por algunos cursos que predominaron en los estudiantes, siendo estos cursos el de Bioética y Deontología.

Quispe (2021) el cual estudio un tipo de variable que influye el Liderazgo transformacional en la motivación estudio cuantitativo, tipo básico puro, correlacional causal con una muestra de 79 trabajadores. Entre sus conclusiones fueron que existe una influencia muy importante del liderazgo en la motivación; por lo cual los líderes tienen un compromiso en las labores del personal.

Barrios (2021) estudió dos tipos de variables, dicho estudio fue de enfoque cuantitativo, el cual se centró en establecer la relación que existe entre la vida sana y la motivación laboral, contó con una muestra de 58 profesionales. Teniendo como resultados que los modos de vida que se encontró en su mayoría son saludables; respecto a la motivación laboral con resultados bajos.

Espilco et al. (2020) estudio que se encargó que estudiar los Factores motivacionales y el desempeño laboral; con un enfoque cuantitativo y una población de por 57 profesionales de enfermería, su objetivo predominante fue el determinar la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral. Entre sus resultados desligados se dieron que existe relación entre dos factores: intrínsecos y extrínsecos con el desempeño laboral.

Deza et al. (2020) estudió principalmente dos variables la Motivación de logro y satisfacción laboral, el cual fue realizado en el año 2017 y presentado años más tarde. Fue descriptivo, correlacional, del cual tuvo una muestra de 40 participantes, con el objetivo de determinar la relación entre las dos variables. Dentro de los resultados que se obtuvo fueron que el 50% de la muestra mostraron que los procesos intrínsecos de la motivación tuvieron un alto nivel entre ellos citamos el logro, metas y autorrealización mientras que los procesos extrínsecos tuvo un nivel de motivación media entre ellos citamos instrumentalización y auto concepto.

Fonseca (2019) realizó un estudio en el cual se centró en establecer la relación entre las dos variables; cultura organizacional y motivación, con una muestra de 45 personas, y un tipo de estudio relacional, prospectivo, transversal y analítico. Llegando a sus conclusiones que existe una idoneidad entre ambas variables; entonces cuanto más propicia sea la motivación se obtendrá una adecuada cultura organizacional.

Tafur (2019) realizó un estudio titulado Motivaciones de los profesionales de enfermería para realizar estudios de post grado, dicho estudio tuvo como enfoque cualitativa. Se presentó una población de 12 profesionales que estén realizando o hayan realizado estudios de postgrado. De los cuales 06 fueron de maestría y 06 de doctorado. Su objetivo fue describir, analizar y discutir las diferentes motivaciones del personal. En sus resultados obtenidos se determinó que hubo elementos significativos en relación con el objetivo trazado.

Retamozo (2018) estudio la Motivación y desempeño laboral, dicho estudio es de enfoque cuantitativo, cuya población fue de 300 trabajadores y su muestra de 170; cuyo objetivo fue de establecer dicha relación entre las dos variables en estudio. Sus resultados fueron que sí existe relación entre la motivación y desempeño laboral, rechazando así a su hipótesis presentada.

En el ámbito internacional podemos citar a García et al. (2022) publicó un artículo científico titulado Caracterización de la motivación académica de residentes en especialidades de enfermería el cual fue de estudio descriptivo de corte transversal ya que fue en los periodos de diciembre del 2020 a febrero 2021, con el objetivo de caracterizar la motivación académica de los residentes en

especialidades de enfermería en Camagüey. Utilizó una población de 47 residentes matriculados en las especialidades. Entre los resultados obtenidos son que predominó la motivación académica de tipo intrínseca en 63%, seguido por la motivación extrínseca en 23% y solo el 5% se encontraba desmotivado, entonces se dice que predominó la motivación del logro.

Rodríguez et al. (2021) publicó un artículo científico, el cual tuvo como objetivo conocer dos principales variables que fueron la actitud y la motivación hacia la investigación. Como población tuvo a las enfermeras y enfermeros, el método fue descriptivo transversal, ya que se realizó en los meses de marzo 2017 a enero 2018. Dentro de los resultados obtenidos fueron de las 134 (población), solo accedieron 60 profesionales; de los cuales 94.73% respondieron que por la jornada laboral no pueden realizar estudios de investigación, así pues se recalca que es prescindible el desarrollo de investigaciones, pero es necesario dedicar mucho tiempo y esfuerzo fuera del horario laboral.

Arango et al. (2019) realizaron un estudio en el contexto colombiano, de tipo cualitativo, la finalidad del estudio fue examinar la perspectiva social y económica de la motivación como factor estratégico, en este caso se analizó diversidad de fuentes y material muy importante para este estudio. Por lo que el enfoque es monográfico. Dicho trabajo realizado fue un anteproyecto dado por los autores en donde no se evidenciaron resultados.

Pola (2019) trabajó un estudio de motivación. Usó la metodología de diferentes bases científicas. Su principal objetivo fue analizar estudios basados en investigaciones sobre la variable. Las conclusiones que se obtuvieron fueron; es necesario que estén presentes factores motivacionales, ya que el nivel de esta variable influya de manera positiva o negativamente en el rendimiento laboral.

Laura et al. (2019) publicaron un artículo estudiando la Motivación y satisfacción laboral, en donde el objetivo de conocer fue el grado de impacto de estas dos variables. Con una población objetiva de 207 personales de enfermería. La metodología empleada para este estudio publicado fue cuantitativa observacional. Dentro de las conclusiones que llegaron fueron destacadas con un nivel bajo fueron aquellas que en conjunto fueron los beneficios laborales y/o



remunerativos y con un mayor nivel fueron los relacionados al desarrollo y desempeño laboral.

Entrando al tema teórico y apoyarse en el fundamento teórico podemos citar a nuestra primera variable Factores, que se entiende como aquellos elementos que influyen en un acto o situación dada, desencadenando causa de la transformación de algo (Bembibre, 2009). Para ello se desliga cierto concepto en que factor es aquello que va ayudar a obtener ciertos resultados.

Un claro ejemplo hemos vivido durante estos años que afectaron al Perú y muchos países en la cual inúmeros de factores estuvieron presentes para desmotivar al personal de salud a seguir liderando, uno de ellos fue la precariedad e insuficiencia de material biomédico y camas en las unidades de cuidados intensivos, la falta de estos hace que muchos personajes sanitarios entren en crisis de estrés, incluso en diferentes instituciones hospitalarios se produjo renuncias masivas con el temor de contagiarse. La importancia de mencionar y fundamentar el concepto de factores que intervengan ya sea de manera en forma indirecta y directa para el personal que labora en el área va ser vital ya que va ayudar a determinar las diferentes estrategias en que se van a desarrollar cada individuo.

El 8 de mayo del 2019 la OPS manifestó que los países y/o regiones de Latinoamérica inviertan en el personal de enfermería con la finalidad de mejorar su disponibilidad y sus roles en las labores cotidianas. Dicho elemento importante es el mayor pilar en el sector de salud, representando más de la mitad (50%).

La pandemia dio un giro en gran magnitud en que laborales, ya sea en forma presencial o en forma remota. La situación en que se da los cambios generando una incertidumbre, miedo, mucho estrés, desmotivación y sobre todo ansiedad de las personas; teniendo en cuenta las consecuencias que puede ocasionar como agotamiento emocional y mental que puede influir en nuestra vida diaria y rutinaria y que por consiguiente influye a la hora de laborar.

En este nuevo episodio del Covid19, tenemos que saber que el personal de salud, al igual que en otros escenarios epidemiológicos el personal de salud tuvo que enfrentar también la situación de pandemia, experimentando consecuencias graves en su deterioro de salud mental; entre ellos el estrés activo, la depresión y

el estrés postraumático, desde hace dos años y esto va repercutir en años posteriores hasta que se controle la salud a nivel nacional y mundial.

Que a partir del 2020 que vivimos una nueva normalidad y adaptarnos al nuevo estilo de vida ha sido muy difícil para muchos impactando de diversas formas en la vida laboral. Para ello la forma de convivir, desplazarse, relacionarnos y laborando requiere de un ciclo de adaptación que vamos a ir experimentando al pasar el tiempo, sobre todo en estos tres años que transcurrieron con mucha rapidez, por lo que muchas entidades entre ellas las del ámbito de salud tuvieron que implementar estrategias para poder motivar a su personal a seguir luchando durante esta pandemia.

Como podemos ver los gestos de agradecimiento, cariño y admiración fueron muy importantes en la motivación del personal de salud, pero realmente el agradecimiento no es más valioso en esas muestras de cariño sino en la importancia que le dan en las medidas de protección física y mental. Por lo que se deriva un significado de la motivación laboral como una capacidad que tiene la empresa de poder mantener a su personal a demostrar rendimientos óptimos para alcanzar sus metas.

Esta teoría se va caracterizar por la conducta y satisfacción que el individuo se desarrolla a lo largo de su vida y sobre todo en el entorno que se rodea, lamentablemente no todos los científicos se basaron en este tipo de teoría ya que para algunos no fue efectiva en la aplicación.

En cuanto a la Teoría de Herzberg; Madero (2019) menciona que existen dos factores que se consideran: Factores de higiene o llamados extrínsecos son los que corresponden al entorno, con solamente la existencia de estos conlleva a la motivación, pero si no estuvieran provoca insatisfacción. Los cuales se centran en las condiciones laborales que son: el salario, la administración y/o gestión de la institución, relaciones laborales con los jefes, beneficios laborales y sociales.

Para Fernández et al. (2013) los factores extrínsecos nos refiere que estos son aquellos que rodean al ser humano, quiere decir los que van a impactar para que desarrolle ya sean físicamente o ambientalmente.

Factores motivadores o intrínsecos son aquellos que se relacionan entre sí, y la ausencia de estos no provoca insatisfacción, pero la presencia de esta puede llevar a un grado superior a una persona con aspiración y motivación para realizar las labores. Las cuales se centran en: el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el interés por el trabajo y la mejora y/o autorrealización. Para Fernández et al. (2013) nos menciona que los factores motivadores, son todos aquellos que sale propiamente del ser humano que impulsa a su desarrollo, los cuales pueden ser controlados por sí mismo para la consigna de sus metas.

Entonces, podemos desligar que si hay presencia de factores de higiene, estos deben ser equipados como mínimo indispensable para realizar su trabajo, lo cual aportará cierto grado de beneficio para el trabajador; mientras que los factores extrínsecos van a ser lo que cada trabajador pueda obtener en beneficio de él mismo. Para la realización del estudio mencionado se trabajará con la teoría de Herzberg en cuanto a la variable factores; los cuales serán desarrollados cada indicador respectivo.

Para Miner (2005) este autor menciona que los factores relacionados a esta variable se centran que se justifica por la propia naturaleza de la persona dando un enfoque en la satisfacción laboral propia, en la que este investigador elaboró un trabajo sobre las actitudes laborales y la satisfacción de estas en un servicio de psicología de Pittsburgh, dando como resultado dos factores que juegan un papel importante en la motivación.

El tema central de estos esfuerzos está orientado hacia dos fines: identificar los factores que influyen en la motivación intrínseca y extrínseca componentes centrales de la motivación en el trabajo a elaborar, apoyándose en el instrumento a aplicar; y poder contrastar las evidencias obtenidas; para así poder derivar los resultados de interés para la gestión laboral.

Por otro lado en mención con la variable Motivación es un tema muy abordado en diferentes rubros de la medicina, pero poco tocado en diferentes entidades en todo el estado. Por otro lado la motivación es una forma de incentivo en el comportamiento del personal de salud manteniendo su desempeño y dirigiendo de una forma subjetiva, para que todos los protagonistas estén de alguna

forma energizados, sostenidos y encaminados al logro de sus metas trazadas (Chico, 2018).

Hablar de motivación en el campo de la salud es muy amplio puesto que varios autores propusieron y la estudiaron una de ellas es la Teoría de McGregor, que nos habla de dos tipos de comportamiento motivacional del ser humano una es el individuo perezoso identificado como "X" y el individuo activo, hábil y trabajador como "Y". La teoría X es aquel en el cual el individuo huye de la responsabilidad laboral no aporta a la empresa productividad alguna, mientras la teoría Y es lo contrario es la que aporta, es el capaz de asumir responsabilidades dirigir los objetivos de esta (McGregor, 1968).

Para Maslow (1943) en su libro nos menciona que la motivación se debe considerar básicamente en cinco necesidades; las cuales están relacionadas entre sí y que se priorizan según jerarquías; y es así como el individuo va satisfaciendo cada una de estas las cuales van a ir modificándose una tras de otra. Si hablamos de la diferencia que puede haber entre la motivación y la satisfacción que tiene el trabajar se consigna que la primera es la causa para tal efecto de la segunda. Si no hay motivación no hay satisfacción, pero para aquellos efectos; intervienen fuerzas o los llamados factores para que tengamos como resultado.

Para un mejor entendimiento, con respecto a las variables que entran a detallar el desarrollo, hablamos del termino motivación, podemos mencionar que para Noriega (2015) describe que es aquel proceso el cual las personas, al realizar una actividad pueden desplegar capacidades que dirigen a realizar ciertos objetivos para satisfacer sus propias necesidades y/o expectativas.

Para Ardovil et al. (2000) mencionan que toda persona tiene un interés motivacional interna en el cual desencadenan a una conducta en una dirección dada.

Para García et al. (2016), la motivación desde hace muchos años para diversas personas en la materia que se atrevieron a estudiar el comportamiento de la motivación lo han considerado de gran interés e importancia. Las primeras pesquisas que se dieron para explicar el comportamiento de la motivación humana fueron los filósofos griegos. Para el filósofo griego Epicuro en su teoría defiende y

menciona que las personas se motivan para buscar placer y evitar el dolor, sin embargo Sócrates intentó encontrar el porqué del origen de la felicidad del hombre. Para Aristóteles se basó en la observación de los hechos; concluyendo que algunos comportamientos humanos se relacionaban con los sentimientos de amor hacia el comportamiento.

Mientras que para Najarez et al. (2020) menciona que la importancia de que el empleado o servidor pueda considerar su autonomía ya que es la clave para poder elevar su capacidad de motivación, siempre y cuando permita que desarrollen sus propias funciones con independencia, autocontrol, dando como resultado la confirmación de la motivación, por lo tanto los trabajadores reconocen que el dinero como indicador de motivación intrínseca es más importante, en tal sentido los colaboradores se conforman con la remuneración básica y cumplan con los beneficios de ley.

Por otra parte Maslow (1943) menciona que todo ser humano se encuentra motivada por cinco tipos de necesidades: fisiológicas, (alimento, agua y abrigo); de seguridad (protección, orden y estabilidad); sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia); la autoestima (prestigio, status y autoestima y la autorrealización). Estas se encuentran en un orden jerárquico representado por una pirámide en el cual el orden mencionado son las necesidades que deben ser satisfechas.

Para Víctor Vroom (Lizana, 2018) en su teoría de las Expectativas de VRoom, el cual nos dice que el individuo se comporta de acuerdo a las metas trazadas a futuro y que con el fin de lograr alguna recompensa o premio. A partir de esto, afirma que la motivación es la conjugación de 3 variables: Valencia. Es el valor dado en importancia que la persona pone o da al trabajo que realiza. Expectativas. Son las creencias que se tiene de algún tipo de probabilidad que el acto tenga resultados e Instrumentalidad. Es cuando el individuo piensa que no tiene la capacidad de no lograr su objetivo.

En un artículo expuesto por Quiroa (2021) menciona un extracto de la teoría de Herzberg, en donde para este autor la motivación se basa en un componente importante para que la persona tenga un buen rendimiento en el trabajo.

Así mismo para Rovira (2021) en la teoría de Skinner nos habla del comportamiento del ser humano en base a estímulos propiamente del mismo o de las personas que lo rodean. Por consiguiente el individuo desencadena su propia reacción debido al estímulo presentado; el cual se puede potenciar o inhibirse.

Para el estudio de la segunda variable motivación se trabajó con la teoría de McClelland que se basa en que la motivación se satisface mediante tres necesidades; poder, logro y afiliación los cuales van a ser parte del individuo y van a ser obtenidas mediante la cultura y van a ser el punto céntrico para la motivación (Balbuena, 2020).

Mientras que para otros autores, la necesidad de afiliación, que se centra en el interés y deseo de integrar grupos sociales en donde siente que las personas que lo rodean le aprecian y quieren; incluso en su centro laboral. En este ítem no tuvo mucho impacto tanto para el autor como para diversos investigadores; pero como consecuencia a lo largo va creando un ambiente grato de trabajo (Amorós, 2007).

La de logro, esta necesidad se centra en el deseo de alcanzar la meta propia del ser humano, el esfuerzo que se traza para alcanzar sus propios objetivos. Por esto el autor se interesó por desarrollar esta teoría por la necesidad de lograr objetivos propuestos, buscando situaciones en donde tenga responsabilidades personales (Amorós, 2007).

Para esta necesidad buscan intensamente el éxito tanto laboralmente y personalmente; teniendo en cuenta las capacidades que puedan tener cada uno. Asumen las consecuencias de sus actitudes, entre muchas características que por lo que el autor se interesó en estudiarla (Cholíz, 2004).

La de poder, esta necesidad se predomina en que el ser humano desea ser centro de la atracción, tener el control de la situación, el poder. Por ello esta teoría es la más afectiva y emotiva porque cada persona tiene diferentes necesidades de expresarla, es por ello que se recomienda que el individuo conozca como reconocer sus propias necesidades para así poder saber si están siendo satisfechas (Amorós, 2007).

Para esta necesidad predominante más en el género masculino; por lo que ellos ejercen más presión de competitividad, asume un patrón conductual característico de las personas con motivo de poder elevado (Cholíz, 2004).

Para Pedreros et al. (2009), mencionan como parte de su punto de vista que todo recurso humano está orientado hacia los objetivos estratégicos de toda organización, ya que si los trabajadores tienen un alto desempeño se va a traducir en niveles altos de rendimiento. Por otro lado esta teoría también trasciende en que estos mismos trabajadores tienen distintas necesidades que los jefes de las organizaciones.

Para esta teoría nos demuestra que los individuos se encuentran motivados; dependiendo de qué tan intenso sea la necesidad de tener éxito en algunas situaciones. De las definiciones mencionadas podemos finalizar que motivación es una variable un poco dificultoso en las que intervienen varios aspectos conscientes, inconscientes, cognitivos y afectivos y que resulta peculiar imponer una fuerza y dirección a la conducta humana, la cual ha sido objeto de estudio en diferentes campos.

### **III.- METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Para el autor Alvarez (2020) nos menciona que una investigación es básica cuando tiene la finalidad de conseguir conocimientos nuevos, con una meta de aumentar los conocimientos. Por lo consiguiente el trabajo en estudio es de línea de tipo básica.

Para Mejía (2020) refiere en su artículo que un estudio es descriptivo cuando este se encarga de describir a la población, ámbito a desarrollar y todo lo que rodea y se centra en el estudio.

Para Focus Studio (2021) menciona que una investigación es correlacional si las variables influyen una de la otra. Por lo que nuestro estudio es descriptivo-correlacional; ya que principalmente tiene mucha utilidad porque va explicar información que se va obtener de instrumentos que nos ayudaran a poder trabajar

las variables y a la vez aportaran datos valiosos a futuro; y a la vez correlacional porque va permitir por medio de los resultados obtenidos observar si los factores influirán en la motivación del personal de enfermería; de esta manera siendo nuestra primera variable factores y la segunda motivación. De corte transversal porque la obtención de datos es realizado en un lapso de tiempo y no serán modificadas, en el cual se examinará los hallazgos de las variables recopiladas que sitúan la realidad que se vive.

Por otro lado en su artículo Rodriguez (2020) menciona que una investigación es de enfoque cuantitativo porque se encarga de recopilar información y datos para luego ser explicados y/o cuantificados de manera rápida y sin difícil acceso. Para ello el estudio mostrado es cuantitativo, porque los datos a recopilar serán de forma cuantitativa y serán procesados estadísticamente.

Según Kerlinger et al. (2001) conceptualiza al diseño no experimental como; el hecho de basarse en sucesos empíricos y sistemáticos en el que el autor no tiene control directo de manipulación de las variables en estudio, esto se debe a las manifestaciones que se dieron. Por lo expuesto dicho estudio presentado es de diseño no experimental ya que nuestras dos variables no serán manipuladas por el investigador.

### **3.2 Variables y operacionalización**

**Variable independiente** : Factores

#### **Definición conceptual**

Se entiende como aquellos elementos que influyen en un acto o situación dada, desencadenando causa de la transformación de algo (Bembibre, 2009). Para ello se desliga cierto concepto en que factor es aquello que va ayudar a obtener ciertos resultados.

#### **Definición operacional**

Si mencionamos esta definición como la expresión del personal de enfermería referente a las características intrínsecas (el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el interés por el trabajo y la mejora y/o autorrealización) y extrínsecas (el salario, la administración y/o gestión de la institución, relaciones



laborales con los jefes, beneficios laborales y sociales) las cuales se reflejan como dimensiones en nuestra tesis, que van a intervenir en la motivación, en el área neonatal de un hospital de nivel III del Callao y que serán medidos por el instrumento del cuestionario de 20 ítems.

**Variable dependiente** : Motivación

### **Definición conceptual**

Para Montalvo et al (2015), mencionando en un artículo; un extracto del libro del autor Maslow en donde se cita que la motivación es el impulso que tiene la persona de poder saciar sus necesidades.

### **Definición operacional**

Si mencionamos está constituida por los diferentes procedimientos que se realizará con el fin de poder medir nuestra variable en sus tres dimensiones (afiliación, logro y el de poder). La cual se realizará en el área neonatal de un hospital de nivel III del Callao y que serán medidos por el instrumento del cuestionario de 18 ítems.

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

### **3.3.1 Población**

Nuestra población de estudio está conformada por todo el personal de enfermería que labora en el área de neonatología de un hospital nivel III del Callao; siendo un total de 99. Siendo 40 técnicos de enfermería y 59 profesionales de enfermería.

**Criterios de inclusión:** Todo personal de enfermería que labora en el área de neonatología de un hospital de nivel III del Callao, de ambos sexos, condición de contrato nombrado, contratado, CAS/terceros, y que hayan accedido al consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:** Todo el personal de enfermería que realizan labor administrativa, los que se encuentren de vacaciones, los que se encuentren con licencia sin goce de haber y/o de comorbilidad, los que se encuentren con descanso

médico, no cumplan con el llenado completo del instrumento, aquellas que están rotando por cubrir turno.

### **3.3.2 Muestra**

Para obtener la muestra nos basamos en el programa de QUESTION PRO (2020) el cual introducimos los datos específicos, para dicho cálculo siendo un nivel de confianza del 95%, y un margen de error de 5%, nos da como resultado una muestra de 80 personas.

### **3.3.3 Muestreo**

El muestreo que se obtuvo es No Probabilístico Intencional por Conveniencia, porque dicha técnica de muestreo es donde las personas son seleccionadas según criterios del investigador como; conveniencia, accesibilidad y afinidad, es decir, son fáciles de incorporar a la investigación y hacen factibles su desarrollo y no se sujeta a los criterios de inclusión.

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

### **3.4.1 Técnica**

La técnica que se utilizó para la respectiva recolección de datos este trabajo fue la encuesta. Para García (1993) mencionó que la encuesta es una técnica utilizada en la investigación para la recolección de datos de diferentes procedimientos estandarizados de una determinada muestra que va concluir en explicar y/o analizar las características de estas.

### **3.4.2 Instrumento**

El cuestionario es un modelo de instrumento que se caracteriza por un conjunto de preguntas sobre diferentes aspectos, características, hechos que van a ser de interés para el investigador y que puede ser aplicado de diferentes formas ya sea aplicada de forma virtual o física, según nos menciona el autor Pérez (1991) como medición ordinal tenemos los siguientes niveles de rangos: Nunca; Casi nunca; A veces; Casi siempre y Siempre y sus categorías que se van a repetir en cada ítem, y estuvieron agrupados en dimensiones y cada uno tiene sus

indicadores. Se utilizó la escala de Likert para así medir las dos variables en estudio tanto como los de factores y motivación.

Para la variable factores se utilizó el instrumento adaptado por la autora de la investigadora Mg. Thais San Antonio Sanchón (2016) y tomado como referencia a la Teoría de Herzberg. Y para el instrumento de la variable motivación fué el instrumento adaptado por la autora de los investigadores Sudarsky et al. (1976) y tomado como referencia a la Teoría de McClelland.

### **3.4.3 Validez**

La validez se realizó por medio de juicio de expertos, los cuales se encargaron de validar los dos instrumentos a emplear. Estos jueces fueron representados por doctores y maestros con fines a la línea del tema del trabajo de investigación a presentar; y a su vez calificaron de forma clara, pertinente y con criterio de relevancia.

### **3.4.4 Confiabilidad**

Para dar confiabilidad a nuestro instrumento se realizó una prueba piloto con solo 12 personas y la forma estadística utilizada fue el procedimiento de Alfa de Cronbach, puesto que las variables en estudio fueron medidas de forma ordinal tipo Likert, la cual arrojó como resultado para la primera variable 0.86, mayor que el valor medio del rango de confiabilidad, se concluye que el instrumento tiene una confiabilidad muy significativa. Y para la segunda variable 0.84, se concluye que el instrumento tiene una confiabilidad muy significativa.

### **3.6 Procedimiento**

Para el respectivo proceso de aplicación del instrumento, como primera instancia se envió el documento, solicitando el permiso respectivo a la Dirección de la institución para la aplicación, así como previa validación por los jueces de expertos, los cuales dichos documentos fueron incluidos en los respectivos anexos del trabajo. El desarrollo del instrumento fue enviado al correo o vía whatsapp de las respectivas personas vía virtual por la aplicación del sistema GOOGLE FORMS.

### **3.7 Métodos de análisis de datos**

Para el estudio se empleó la prueba de hipótesis según el sistema de análisis de CHI cuadrado. Para el autor Quevedo (2011) nos menciona que este tipo de método se utiliza para dominar la prueba de hipótesis a diferentes distribuciones de frecuencias, las cuales van hacer contrastadas las observadas con las esperadas, teniendo como resultado la hipótesis nula la rechaza o la acepta. Al concluir la recolección de datos, se procedió para el respectivo análisis mediante el sistema de SPSS, previa tabulación por el programa Excel, y a la vez su interpretación considerando el marco teórico en mención. En tal sentido para dicho procesamiento en el sistema de Excel se procedió a colocar un número como representación de codificación para las respuestas para así poder hacer el vaciamiento de datos correspondientes.

#### **3.7. Aspectos éticos**

Para este ítem se tomó en cuenta para todo el proceso de la confección del estudio, se respetó a los autores en mención de donde se obtuvieron las fuentes respectivas, para el respaldo de la recolección de datos correspondientes. Así mismo el consentimiento informado en la situación de las personas que participaron en el desarrollo del instrumento, respetando su derecho a participar en el mismo y formar parte del estudio.

## IV.- RESULTADOS

### Resultados descriptivos de las variables

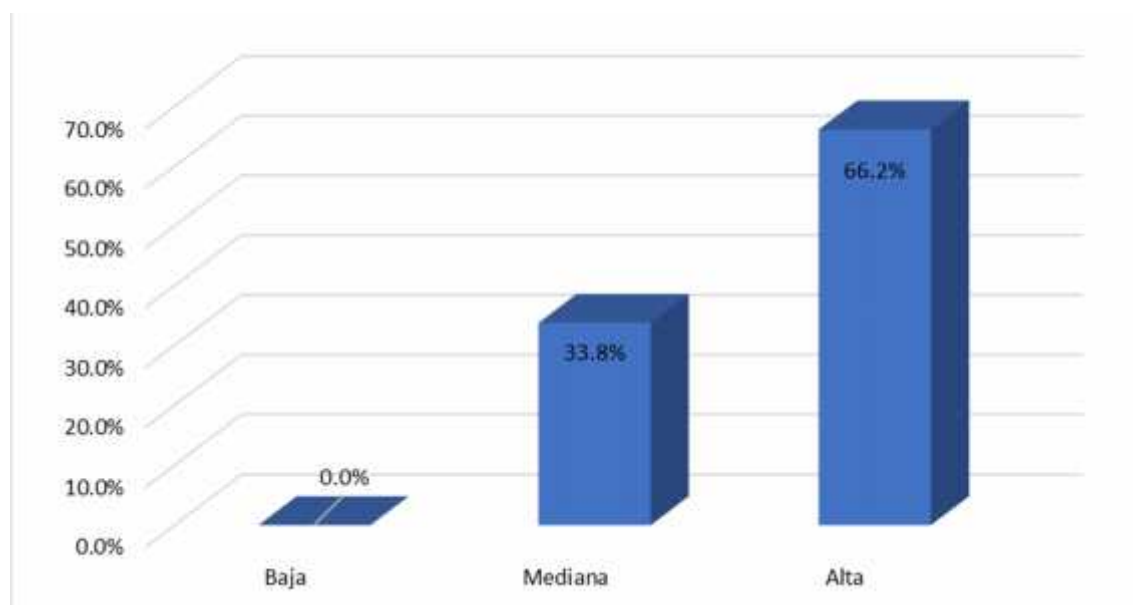
**Tabla 1.**

*Variable factores*

		Factores			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mediana presencia de Factores	27	33,8	33,8	33,8
	Alta presencia de Factores	53	66,2	66,2	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Figura 1.**

*Frecuencia de factores*



En la tabla 1 y figura 1, se aprecia con respecto a la variable factores una alta presencia de estos con 66.2% que corresponde a un número de 53 personas

contrastando a una mediana presencia de estos con solo 33.8% que son equivalente a 27 personas del total del área neonatal.

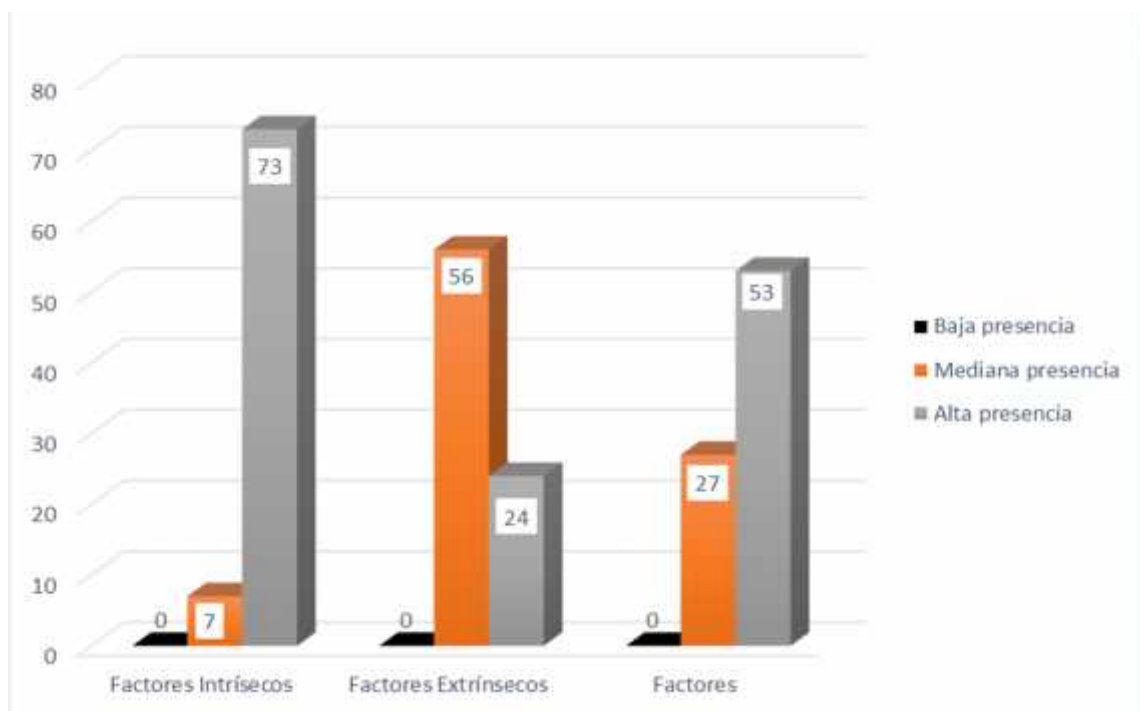
**Tabla 2.**

*Dimensiones intrínsecos y extrínsecos de la variable factores*

	Factores		Factores Intrínsecos		Factores Extrínsecos	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Baja	0	0	0	0	0	0
Mediana	27	33,8	7	8,8	56	70,0
Alta	53	66,3	73	91,2	24	30,0
Total	80	100,0	80	100,0	80	100,0

**Figura 2.**

*Frecuencia de Dimensiones Intrínseco y extrínseco de la variable factores.*



En la tabla 2 y la figura 2, se muestra que predomina una alta presencia de factores intrínsecos con un 91.2% (73 personas), a comparación de los factores extrínsecos

que solo representa 30% (24 personas). En cuanto al nivel de mediana presencia los factores extrínsecos son los que predomina con un porcentaje mayor70% (56 personas) y los factores intrínsecos solo8.8% (7 personas) del personal del área neonatal.

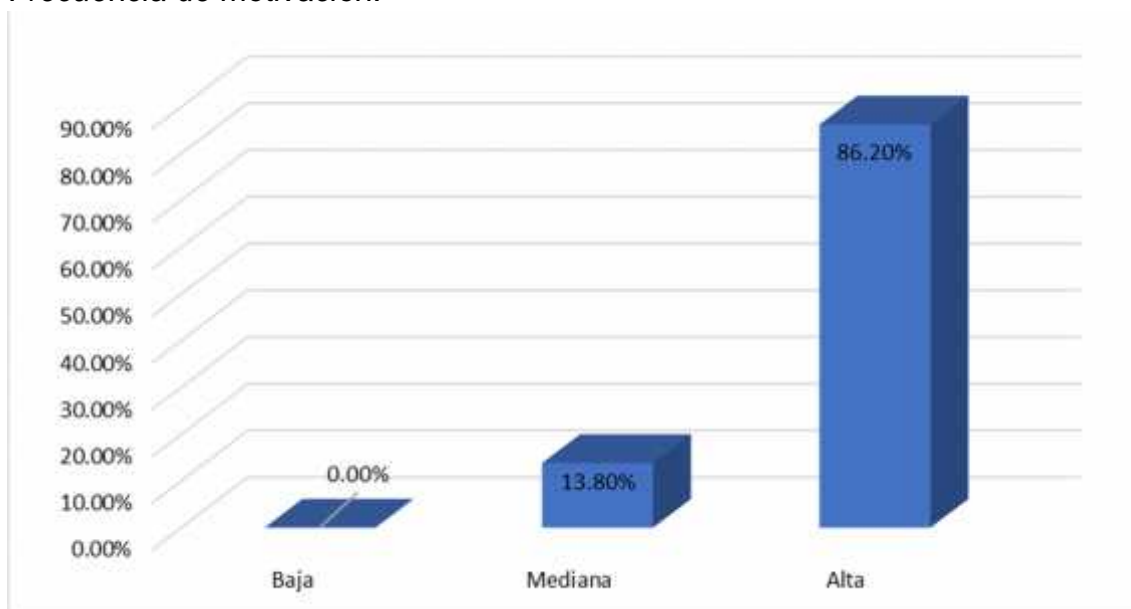
**Tabla 3.**

*Variable motivación*

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mediana motivación	11	13,8	13,8	13,8
	Alta motivación	69	86,2	86,2	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Figura 3.**

*Frecuencia de motivación.*



La tabla 3 y figura 3, se evidencia que una alta presencia de motivación en el personal con 86.2% que corresponde a 69 personas y una media presencia de

motivación que refleja 13.8%: no se evidencia baja presencia de motivación en el personal.

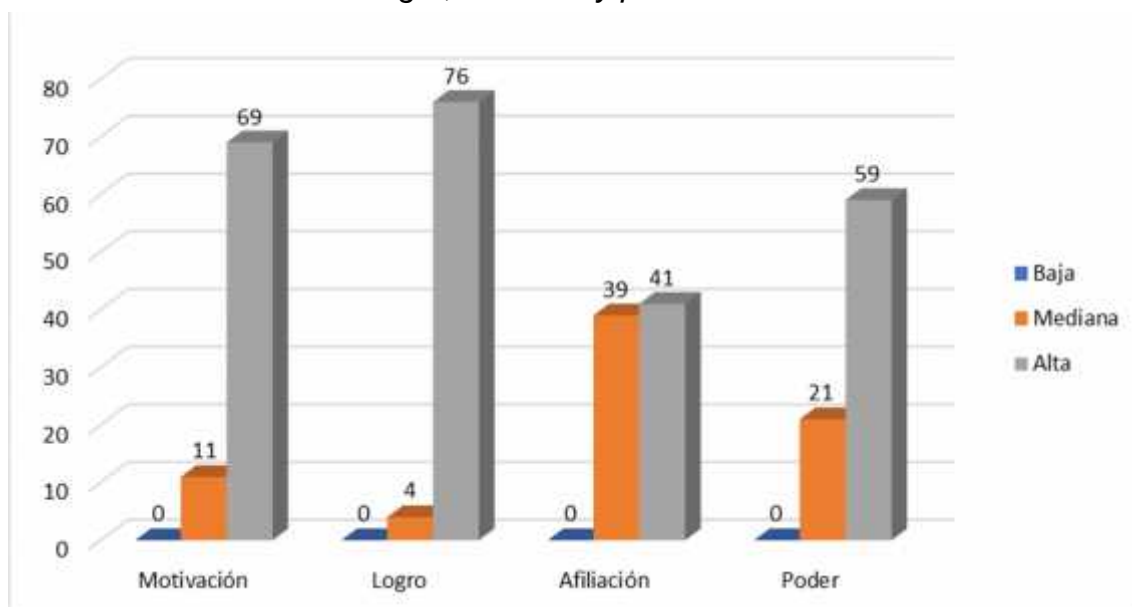
**Tabla 4.**

*Dimensión logro, afiliación y poder de la variable motivación.*

	Motivación		Logro		Afiliación		Poder	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Baja	0	0	0	0	0	0	0	0
Mediana	11	13,8	4	5,0	39	48,8	21	26,3
Alta	69	86,2	76	95,0	41	51,2	59	73,8
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

**Figura 4.**

*Frecuencia de dimensión logro, afiliación y poder de la variable motivación.*



En la tabla 4 y figura 4, se evidencia que en las tres dimensiones de la variable motivación presentan una alta presencia de estas; logro 95%, afiliación 51.2% y poder 73.8%. Mientras que en el nivel de mediana presencia en afiliación predomina mayor porcentaje 48.8%.



## Validación de las hipótesis

### Hipótesis general

H1 : Existe influencia significativa de los factores en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022.

Ho : No existe influencia significativa de los factores en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022.

**Tabla 5.** Prueba de Chi cuadrado hipótesis general

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,035 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	21,717	1	,000		
Razón de verosimilitud	27,565	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	24,722	1	,000		
N de casos válidos	80				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,71.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

La prueba de Chi-Cuadrado realizada, permite obtener la significación exacta (bilateral) de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, se puede afirmar que existe influencia significativa de los factores en la motivación del personal del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022.

### Hipótesis específica 1:

H1 : Existe influencia significativa de los factores intrínsecos en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022.

Ho : No existe influencia significativa de los factores intrínsecos en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022.

Tabla 6.

*Prueba de Chi cuadrado hipótesis específica 1*

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,421 <sup>a</sup>	1	,233		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	,381	1	,537		
Razón de verosimilitud	1,168	1	,280		
Prueba exacta de Fisher				,245	,245
Asociación lineal por lineal	1,403	1	,236		
N de casos válidos	80				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,96.

Si bien se obtiene la significación exacta (bilateral) de 0,245 que es mayor al nivel de significancia de 0,05 sin embargo, por lo que no se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, en este contexto no existe influencia significativa de los factores intrínsecos en la motivación del personal del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022.

## Hipótesis específica 2:

H1 : Existe influencia significativa de los factores extrínsecos en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022.

Ho : No existe influencia significativa de los factores extrínsecos en la motivación del personal de enfermería del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022.

### Tabla 7.

#### *Prueba de Chi cuadrado hipótesis específica 2*

	PRUEBAS DE CHI-CUADRADO				
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,466 <sup>a</sup>	1	,019		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	3,935	1	,047		
Razón de verosimilitud	8,578	1	,003		
Prueba exacta de Fisher				,028	,014
Asociación lineal por lineal	5,398	1	,020		
N de casos válidos	80				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,30.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Se obtiene la significación exacta (bilateral) de 0,028 que es menor al nivel de significancia de 0,05 por lo que esto implica que se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, se puede afirmar que existe influencia significativa de los factores extrínsecos en la motivación del personal del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022.

## V.- DISCUSIÓN

Para el estudio, se abordó como objetivo principal establecer los factores que influyen en la motivación del personal de área neonatal de un hospital III del Callao 2022.

En cuanto al análisis descriptivo se obtuvo que de las 80 personas que respondieron el instrumento de factores el 66.2% presentaron una alta tasa de presencia de factores los cuales influyeron en el personal, esto quiere decir que si hay una alta presencia repercute y/o influye en una alta motivación del personal. Para Campos (2018) manifestó en su trabajo que el personal de enfermería tuvo un nivel medio de presencia de factores motivacionales con un 60%, y un nivel alto de presencia con un 20%, repercutiendo en su desempeño laboral y con respecto al desempeño laboral con un nivel medio 65% y un nivel eficiente al 20% y deficiente 15%, esto nos concluye que los profesionales de enfermería se sienten satisfechos con su labor que realizan, utilizando el coeficiente de Nagelkerke, dando un resultado de variabilidad del desempeño laboral que depende el 34.7% de los factores motivacionales. Mientras que para Vásquez (2011) demostró que los factores motivacionales influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud, siendo el salario 76.2% y la falta de comportamiento organizacional 81.2% conllevaron a que el personal de salud no cumpla con sus obligaciones laborales, esto quiere decir que el personal no cumpla con su trabajo eficientemente por lo que se debe de tener en cuenta como factores motivacionales. Mientras que para Lamilla (2019), demostró que hubo insatisfacción 33%, debido a la alta carga laboral 29%, por los diferentes riesgos de enfermedades 26% y falta de reconocimiento de estos; concluyendo que el personal debería tener menos presión en las jornadas laborales ya sea por la demanda de pacientes o por el poco recurso humano que tiene la institución, así como la protección del personal. Dicho estudio tuvo Según Arboleda y Cardona (2018) describió en el estudio el desempeño laboral con 52.2% y el ambiente laboral con 70.5% resaltaron ya que el personal se refirió sentirse satisfactoriamente motivado, el salario y el puesto de trabajo con 49.6% fueron los factores motivacionales más importantes del estudio. Para el estudio se reflejó el predominio alto de los factores ya que para el personal muy aparte de tener una estabilidad laboral, siente que el ambiente laboral es adecuado

para el desarrollo de sus actividades, añadiendo las relaciones interpersonales que conllevan cada una de los grupos de rotación diaria en su labor, el entusiasmo que pone cada una en su rutina, siendo una pieza muy importante en la institución, para que los integrantes se sientan tranquilos y realizados.

Después de analizar el objetivo general, observamos la hipótesis general donde tuvo un p-valor de 0,00 que es menor al nivel de significancia de 0,05 por lo que encontramos influencia de los factores en la motivación. Coincidentemente Girón (2018) evidenció que hubo relación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral con una correlación de 0,665 siendo alta correlación positiva y significativa, ya que 41.2% presentaron factores motivacionales altos, de los cuales la motivación intrínseca alta con 38.2% teniendo un buen rendimiento laboral 38.2%, presencia de responsabilidad 44.1% por parte del personal, sin embargo hubo una regular calidad de trabajo 70.6%. Los resultados no guardan relación con Asmat (2021) que evidenció no tener relación alguna entre las variables motivación y desempeño laboral; siendo su p-valor 0.219. Por lo tanto la motivación no es un factor relacionado con el desempeño laboral ya que 75% presentaron un nivel medio y 25% nivel alto; esto demuestra que el personal médico no se encuentra dentro de los parámetros de calificar una motivación alta.

Con respecto a nuestros objetivos específicos en el presente estudio existe mayor predominio entre los factores intrínsecos con 91.2% demostrando un alto nivel, mientras que los factores extrínsecos predominó el nivel medio con 70.0%. Mientras que Veliz (2020) concluyó en su estudio resultados diferentes al estudio realizado que los factores intrínsecos y extrínsecos tuvieron un nivel bajo de 58.3% y tienen relación con la variable desempeño laboral del personal, por lo que se determinó que el desempeño es limitado directamente a la organización; esto quiere decir que influye mucho la rotación peregne que hacen al personal de salud, el clima laboral y el liderazgo que practica el jefe también son unos de los factores que intervinieron para que los resultados se vean reflejados de manera baja. Sin embargo, para Pacheco (2018) presentó en el estudio 6.67% regular motivación pero un buen desempeño laboral; así como un 3.33% presentaron un excelente desempeño laboral. Esto concluyó que la motivación aumenta en las licenciadas de enfermería, y estas mejoran su desempeño de tal manera que existen niveles

buenos que influyen en los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos en el rendimiento profesional, reflejándose directamente en las habilidades y capacidades personales y profesionales de las licenciadas en enfermería.

En el presente estudio uno de los aspectos diferentes que influyeron para esta dimensión fue la identificación con su institución, el horario en que laboran, el personal que se rodea, influyeron mucho para que los factores extrínsecos sean altos, las relaciones interpersonales así como la estabilidad económica fueron los factores más resaltantes en el estudio, ya que la gran mayoría tenemos estabilidad por preceder el tipo de contrato nombrado, mientras que las condiciones físicas (estructura) los logros reconocidos fueron altos en el aspecto negativo.

Si analizamos nuestra segunda variable motivación observamos que el personal tiene un nivel alto de motivación con un 86.2% y un nivel medio con 13.8%, se recalca que no se obtuvo respuestas de baja motivación; esto quiere decir que el personal presentó diversidad de elementos los cuales fueron satisfactorios para una buena motivación laboral. Para Valderrama (2021) en su estudio concluyó que tuvo un alcance correlacional ya que ambas variables presentaron significancia en su relación con un p-valor  $> 0.025$  como coeficiente de Pearson; dando un nivel medio 50%, mientras un 26.7% una motivación baja, y un 23.3% tiene una motivación alta para la variable motivación, esto quiere decir que el personal se encuentra y se siente a gusto en un ambiente laboral cálido para su atención respectiva. Mientras que para Zanabria (2018) demostró en su estudio que 52.2% presentaron un nivel de motivación alto y un 60.9% nivel medio en el desempeño laboral, con un p-valor  $> 0,000$  esto significa que existe correlación media y positiva entre los factores de motivación y desempeño laboral; también podemos mencionar que hay correlación moderada y positiva e influencia entre las dimensiones extrínsecas y el desempeño laboral con un p-valor  $> 0.001$ . Y por último existe correlación moderada y positiva entre la dimensión intrínseca y el desempeño laboral con un p-valor  $> 0.003$ . Céspedes (2017) nos demuestra en su estudio que hay un nivel medio de motivación con 54.3% y el 80% de nivel medio del potencial humano, utilizando un Rho de Spearman  $= 0,372$  a un nivel de significancia entre las dos variables, demostrando existencia correlacional positiva; pero débil, en cambio para el potencial humano nos dio el resultado de  $= 0.028$  esto

nos quiere decir que hay una relación positiva y significativa entre la motivación y el potencial humano ya que el valor de 0.028 es menor que 0.05, nos concluye que el personal de RX debería tomar estrategias para poder priorizar sus labores.

Para la dimensión de motivación, el presente estudio muestra un 73.8% en la dimensión de poder, seguido de afiliación con 51.2% y en la dimensión de logro con 95%; demostrando así que predomina una alta motivación en esta dimensión, siendo en este campo el personal manifiesta tener la motivación de logro de sus objetivos, alcanzar sus propias metas y que la propia institución reconozca sus labores que realizan. Para Santivañez (2017) nos menciona en su estudio realizado que la dimensión de poder tuvo un nivel medio con 29%, y en porcentaje mayor fue la dimensión de afiliación con 46%. Esto significa que aplicando la teoría de las tres Necesidades de David McClelland se encontró que la población predominó más como objetivo central las dimensiones que se encontraban en un bajo nivel, con la cual se elaboró el programa de intervención.

Podemos finalizar mencionando algunas observaciones de la población en estudio; dentro de ellas tenemos el personal se siente a gusto con el trabajo que realiza, ya que muchas de ellas son especialistas en el área refiriéndonos al personal profesional de enfermería, añadiendo a esto la calidad humana que integra el servicio el confort con que se sienten al realizar las labores en cada turno. Si destacamos las limitaciones dentro del estudio al técnico de enfermería la gran mayoría son personas que tienen más tiempo de servicio realizado; añadiendo la situación de pandemia que se vive en la realidad que limita para poder realizar el estudio, como la aplicación del instrumento ya que por vía virtual es rápido no todo el personal cuenta con correo electrónico o la móvil de alta gama en el cual puedan comunicarse con la aplicación de whatsapp.

## **VI.- CONCLUSIONES**

Delimitando y partiendo de nuestra descripción del problema, interpretación y marco teórico, así como los antecedentes se permitió concluir lo siguiente:

**Primero:** Se menciona en el estudio que existe influencia de los factores en la motivación del personal del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022

con una significancia de p-valor  $> 0,000$  la cual se acepta la hipótesis nula y se hace rechazo a la alternativa.

**Segundo:** Se concluye el presente estudio que no existe influencia de los factores intrínsecos en la motivación del personal del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022.

**Tercero:** Se finaliza que el estudio existe influencia de los factores extrínsecos en la motivación del personal del área neonatal de un hospital nivel III del Callao – 2022 con una significancia de p-valor  $>0,000$  la cual se acepta la hipótesis nula y se hace rechazo a la alternativa.

## **VII.- RECOMENDACIONES**

**Primero:** Se recomienda que el departamento de enfermería desarrolle diversos programas conjuntamente con el departamento de psicología temas sobre motivación del personal, para así poder lograr que los trabajadores puedan estar satisfechos con la jornada laboral y comprometerse con la institución para lo cual se logrará un alto rendimiento, calidad y productividad para beneficio de ellos mismos.

**Segundo:** Se sugiere a la institución hospitalaria tratar de fortalecer los logros y reconocimientos para poder facilitar el desarrollo óptimo del personal, mediante diversos programas a través de capacitación de parte de nuestra jefa inmediata del servicio y de nuestro departamento de enfermería y a la vez plantear la promoción de los valores dentro de nuestra institución; así como la satisfacción de estos.

**Tercero:** Se aconseja a la institución así como al departamento de enfermería mejorar las condiciones laborales tanto de estructura física; así como el incremento de recurso humano. Los incentivos al personal para así tener un compromiso de estos, Se sugiere la programación de actividades recreativas, talleres de capacitación donde juegue las temáticas personales y puedan producir relajación y distracción en el personal.

**Cuarto:** Implementar talleres a fin de mes con temas didácticos los cuales participar todo el personal conjunto de la institución para así interactuar con los diferentes servicios, con el fin de desarrollar la motivación.



**Quinto:** Se recomienda a la institución mejorar las condiciones de trabajo como incentivar con bonos, incentivos de parte del sindicato de trabajadores para así favorecer un mejor desempeño y motivación en el trabajador.

**Sexto:** Se recomienda al director convocar a postulaciones donde se evidencia la contratación de personal para laborar, ya que la demanda de pacientes y la calidad de ellos mismo hacen que el personal se entre en un cuadro de estrés no tenga motivación para seguir laborando.

## REFERENCIAS

- Alvarez Risco, Aldo (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Perú. p. 3 <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Amorós, Eduardo (2007). Comportamiento Organizacional. *En busca del desarrollo de ventajas competitivas*, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú, p.87. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Arango Díaz, Viviana A., Salinas Campos, Lucely (2019). *El valor de la motivación como factor estratégicamente clave en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) en el contexto colombiano*. [Anteproyecto de licenciatura Universidad de Cali- Colombia] <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/1994>
- Arboleda Posada, G. I.; Cardona Jiménez, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del Valle de Aburrá, 2011. *Gerencia y Políticas de Salud*, v. 17, n. 35. 222-234. <http://dx.doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.psls>
- Ardovil Javier; Bustos Claudio; Gayó Rosa y Jarpa Mauricio (2000). *Motivación y satisfacción laboral* <http://www2.udec.cl/~ivalfaro/apsique/labo/motysatis.html>
- Arias Gonzales, José Luis (2021). Diseño y Metodología de la Investigación, Arequipa-Perú. Primera edición digital. *Enfoques Consulting EIRL*. <https://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Asmat Neyra, Blakely (2021). *Motivación como factor asociado al desempeño laboral en médicos del servicio de medicina interna Hospital Chancay 2020*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres] <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9153>
- Balbuena, Fabian, (2020). Teoría de McClelland, *artículo de Cluster Mexicano de Comercio* <https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland>
- Barrios Caqui, Rachel (2021) *Estilos de vida saludable y motivación laboral de los enfermeros de una Clínica Privada, 2019*. [Tesis de Maestría en enfermería de

gestión Universidad Ricardo Palma]  
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/4461>

Bembibre, C. (junio 2022). Definición de Factores. *Definición ABC*. Desde <https://www.definicionabc.com/general/factores.php> [...] | vía Definición ABC

Campos Huarez, Melani Antonia (2018). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12652>

Carrillo Paucara, S. E. (2021). Motivación y rendimiento académico en estudiantes de Enfermería de una universidad pública. *Investigación E Innovación: Revista Científica De Enfermería*, 1(2), p. 12–20. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1217>

Cisneros Ayala, Edwin (2016). *Nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el Hospital II Carlos García Tupia Godos de EsSalud Ayacucho.2016*. [Tesis de Especialidad Universidad Mayor de San Marcos-Perú] <https://hdl.handle.net/20.500.12672/13661>

Céspedes Vizcarra, Patricia Elena (2017). *Nivel de motivación y potencial humano en el personal del centro de salud Huáscar, 2017*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22501>

Contardo, M., Chang, C., Errázuriz, R., & Ramírez, C. (2021). Motivación laboral de enfermeros de salud mental y psiquiatría de distintos niveles de atención para dedicarse y permanecer en sus unidades. *Revista Confluencia*, 4(2), p. 75-80. Recuperado: <https://revistas.udd.cl/index.php/confluencia/article/view/669>

Chico Reyes, Salomón Enrique (2018). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima, 2018*. [Tesis de Licenciatura Universidad Particular de San Martín de Porres] <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4362>

Cholíz Montañés, Mariano (2004), *Psicología de la motivación El proceso motivacional*. Universidad de Valencia. (p.46).

<https://www.uv.es/=cholz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>

Deza y Falcón, I., Villavicencio Guardia, M. C., & Gonzales Soto, C. L. (2020). Motivación de logro y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Tingo María en Huánuco, Perú. *Universidad y Sociedad*, 12(3), p. 61-66. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-61.pdf>

Espilco Portugal Elizabeth, Flores Huaracha Eizbeth (2020) *Factores motivacionales y el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- Callao 2020*. [Tesis de maestría Universidad Nacional del Callao] <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5338>

Fernández Bonilla Brayan Eduardo. (2013, julio 12). *Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas*. <https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>

Fonseca Trujillo, Dielsa Karen (2019). *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de Salud de la Micro Red Llata - Huamalíes 2018*. [Tesis de Maestría Universidad Nacional Hemilio Valdizán, Huánuco- Perú] <https://hdl.handle.net/20.500.13080/5010>

Focus Studio (2021). *¿Qué es la investigación correlacional y cómo aplicarla?* <https://www.focus-estudio.com/blog/tips-para-tesis/que-es-la-investigacion-correlacional-y-como-aplicarla>

García, Ferrando et al (1993). La encuesta. El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de Investigación. Madrid. *Alianza Universidad* p. 141-70.

García Rodríguez, Jaqueline; Camejo Salazar, Yaniuris; Nuñez García, Rachmy; Gil Marrero, Diana (2022). Caracterización de la motivación académica de residentes en especialidades de enfermería. *Revista Cubana*. Vol. 38, No. 1 [https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es\\_ES](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es_ES)

García Correa, D. A., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica*

*Psyconex*, 8(12), p. 1–9.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>

Girón Palomo, Carmen Delfina (2018). *Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23175/GIR%C3%92N\\_PC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23175/GIR%C3%92N_PC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Good research practice. Edtion ed. Stockholm: *The Swedish Research Council's expert group on ethics, 2011*. ISBN 978-91-7307-194-9.  
<https://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000469/Good+Resear+ch+Practice+20+april.pdf>

Hernández Sampiere, Roberto (2014), *Research Methodology*, México, 6ta edición, McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández R. et al. (2014), *Research Methodology*, México, 6ta edición, McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V p. 200.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194).

Introductory Guide to Scientific Writing, Edtion ed. Madrid: *Asociación para el Avance de la Ciencia Psicológica*, 2010.  
[http://www.cienciapsicologica.org/contenidos/AACP\\_Guia\\_de\\_Redaccion\\_Cientifica.pdf](http://www.cienciapsicologica.org/contenidos/AACP_Guia_de_Redaccion_Cientifica.pdf).

Kerlinger y Lee (2001). *Investigación del Comportamiento*, McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A de C.V, México, (p.504) 4ta edición.

Lamilla Molina, Geoconda Marisela (2019). *Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Juan Tanca Marengo "SOLCA"*

2018. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13160>
- Laura Fernández María et al. (2019). Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. *Artículo de la Universidad Austral* – buenos Aires Argentina. <file:///C:/Users/USER/Downloads/1722-texto%20del%20art%C3%ADculo-6807-2-10-20191125.pdf>.
- Lizana, R. (2018). *Propuesta de un programa de motivación basado en la teoría de la expectativa de Vroom, para el Puesto de Salud Horacio Salud Horacio Zevallos*, Distrito de Ate, 2018- Universidad Peruana Unión.
- Madero-Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria* 29, e2153. doi. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>
- Manjarrez Fuentes N. et al (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador *Universidad y Sociedad vol.12 no.1 Cienfuegos ene.-feb. 2020 Epub 02-Feb-2020*. Pág. 360. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & 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), p. 359-365.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review* 50 (4), p. 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McGregor, Douglas (1968). Leadership and Motivation: Essays of Douglas McGregor, Ontario, *Relations industrielles / Industrial*. <https://doi.org/10.7202/027966ar>
- Mejia Jervis, Tatiana. (27 de agosto de 2020). Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos. *Lifeder*. <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>.

- Miner B, John (2005). Motivation – hygiene theory, *Organizational Behavior I: Essential Theories of Motivation and Leadership*, p. 61-74.
- Montalvo Gabriela y Roberto Plasencia (2015). *Motivación – comportamiento organizacional* <https://www.ing.unlp.edu.ar>
- Noriega, Nina Norma, (2015). *The transition: from face-to-face environments to blended learning*, (Trabajo final integrador), Universidad Nacional de Quilmes, Bernal, Argentina. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional, Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes. <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/172>
- Organización Mundial de la salud (OMS) (2018). Boletín para mejorar la calidad de atención en el sistema sanitario. Delivering quality health services: a Global imperative for universal health coverage. Geneva: World Health Organization. [file:///C:/Users/USER\\_/Downloads/9789240016033-spa.pdf](file:///C:/Users/USER_/Downloads/9789240016033-spa.pdf)
- Organización Panamericana de la Salud. OPS (2018). [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es)
- Ortiz Ruiz, Katherine Thais (2020). *El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por Covid-19*. [Tesis de Licenciatura en Ciencias Administrativas Universidad Nacional de Piura-Perú] <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2429>
- Pacheco Cárdenas, Yenny Marisol, (2018). *Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33929/pacheco\\_cy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33929/pacheco_cy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pedrerros Gajardo, Margarita; Araya Castillo, Luis (2009). Nalysis of the motivation theories of content: an application to chile's labor market of 2009, *Revista de*

*Ciencias Sociales* (Cr), vol. IV, núm. 142, 2013, p. 45-61. Recuperado:  
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80530309.pdf>

Peralta Cárdenas, Darwin (2021). *Motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante etapa de pandemia por COVID-19 Hospital Sergio E. Bernales 2021*. [Tesis de Licenciatura Universidad Mayor de San Marcos- Perú] Repositorio:  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17561/Peralta\\_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17561/Peralta_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pérez Juste, R. (1991). *Pedagogía Experimental. La Medida en Educación. Curso de Adaptación. Uned.* 106.  
[http://www.univsantana.com/sociologia/El\\_Cuestionario.pdf](http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf)

Pola Sáez, Sheila (2019). *Revisión Bibliográfica: motivación en el personal de enfermería* [Tesis de Grado Maestra en Enfermería Universidad de Zaragoza-España] Repositorio institucional de documentos:  
<https://zaguan.unizar.es/record/85835/files/TAZ-TFG-2019-495.pdf>

Quevedo Ricardi, Fernando (2011). The chi-square, *Med Wave, Revista Biomédica*, (12):e5266 doi: 10.5867/medwave.2011.12.5266.  
<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/MBE04/5266>

Quiroa, Myriam (2021). Herzberg's Theory, *artículo de economipedia*  
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Quispe Alfaro, Gerardo Livin (2021). *Liderazgo transformacional en la motivación en los trabajadores de un Centro de Salud de Andahuaylas 2021*. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo Lima]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72400/Quispe\\_A\\_GL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72400/Quispe_A_GL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Question Pro Software (2022). *Calculo del tamaño de muestra*.  
<https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>

Rational Bibliographic: guide de rédaction des références bibliographiques. *Édition ed.:* Bibliothèque de l'EPFL, 2015.



<http://library.epfl.ch/files/content/sites/library3/files/Formations/guide-redaction-references-web.pdf>

Retamozo Paredes, Rosa Graviela (2018). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz 2018*. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo- Perú] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21232/Retamozo\\_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21232/Retamozo_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodriguez Puerta, Alejandro. (4 de marzo de 2020). Investigación cuantitativa: características, técnicas, ejemplos. *Lifeder*. <https://www.lifeder.com/investigacion-cuantitativa/>.

Rodríguez García B, Arenal Gota T, Blanco Montagut LE. Motivación hacia la investigación de los profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias. *Metas Enferm* feb 2021; 24(1): p. 57-65. <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2021.24.1003081696>

Rovira Salvador, Isabel (2021). B. F. Skinner's theory of reinforcement, *artículo de Psicología y Mente* <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-reforzamiento-skinner>

RPP. (2020). Ministro de Salud: "Esta epidemia encuentra a un sistema de salud muy precario". Obtenido de RPP Noticias: <https://rpp.pe/campanas/evento/ministro-de-salud-estaepidemia-encuentra-a-un-sistema-de-salud-muy-precario-noticia-1270834?ref=rpp>

Salazar Marcatoma, Liliana (2020). *Motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020*. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo- Perú] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56369/Salazar\\_ML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56369/Salazar_ML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

San Antonio Sanchón, Thais (2016). La motivación en la empresa. *Los factores higiénicos y motivacionales de Frederick Herzberg* p. 42-43. Universidad CEU San Pablo.

[https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/11090/7/Motivacion\\_Sa\\_n%20Antonio\\_2016.pdf](https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/11090/7/Motivacion_Sa_n%20Antonio_2016.pdf)

Santivañez Fierro; Silvia Misalina (2017). *La Motivación laboral en los trabajadores de una PYME Metalmeccánica de Lima Norte 2017, según la teoría de las necesidades de McClelland*. [Tesis de Licenciatura Universidad Inca Garcilazo de la Vega].

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1841/TRAB.SUF.PROF.%20SILVIA%20MISALINA%20SANTIVA%c3%91EZ%20FIERRO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Sucasaire Pilco, Jorge (2022). Orientación para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en la investigación. Biblioteca Nacional del Perú N° 2022-02488, p. 16-17

[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientacion\\_es\\_para\\_seleccion\\_y\\_calculo\\_del\\_tama%c3%b1o\\_de\\_muestra\\_de\\_investigacion.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientacion_es_para_seleccion_y_calculo_del_tama%c3%b1o_de_muestra_de_investigacion.pdf).

Sudarsky et al (1976). Design of an instrument to measure the motivational profile, p. 434-445. Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 8, núm. 3, *Fundación Universitaria Konrad Lorenz*, Bogotá, Colombia.

Tafur Rojas Roxana H. (2019). *Motivaciones de los profesionales de enfermería para realizar estudios de post grado. Chiclayo 2018*. [Tesis de maestría Universidad católica de Santo Toribio de Mogrovejo] [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2339/1/TM\\_TafurRojasRoxana.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2339/1/TM_TafurRojasRoxana.pdf)

Tiempos de pandemia (2020 – 2021). Biblioteca Virtual de Salud del Ministerio de Salud; 2021, p. 15 Versión digital disponible: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5485.pdf>

Triviños Cervera, Maria Alejandra (2017). *Motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Universitario Nacional de Colombia 2017*. [Tesis de especialista Universidad Nacional de Colombia, Bogotá]. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4679589>

- Vásquez Torres, Martha Luz (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*. [Tesis de maestría Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/573>
- Veliz Rodríguez, Fabiana (2020). *Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud "COSSMIL" de la ciudad de la Paz - Bolivia*. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés – Bolivia]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25090>
- Zanabria Chayña Sonia (2018). *Factores de la motivación y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de San Antonio de Moquegua, año 2018*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27192>

## ANEXOS

**Tabla 8. Operacionalización de las variables**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>FACTORES</b>	Se entiende como aquellos que influyen en un acto o situación dada, desencadenando causa de la transformación de algo (Bembibre 2009). Para ello se desliga cierto concepto en que factor es aquello que va ayudar a obtener ciertos resultados.	Si mencionamos esta definición como la expresión del personal de enfermería referente a las características intrínsecas y extrínsecas las cuales van a intervenir en la motivación, en el área neonatal del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión y que serán medidos por el instrumento del cuestionario de 20 ítems y esta a su vez tiene dos dimensiones.	Factores intrínsecos        Factores extrínsecos	1.- El logro 2.- El reconocimiento 3.- La responsabilidad 4.- El interés por el trabajo 5.- La mejora y/o autorrealización.  1.- Las condiciones laborales 2.- El salario 3.- La administración y/o gestión de la institución 4.-Relaciones laborales con los jefes 5.- Beneficios laborales y sociales.	Escala de medición ORDINAL  Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)



## Anexo 1

### INSTRUMENTO

#### PARA LA MEDICIÓN DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

#### INTRODUCCIÓN

Estimada participante; me presento ante usted y le comunico que estoy realizando un estudio titulado “Factores que influyen en la motivación del personal del área neonatal de un hospital de nivel III del Callao – 2022” , en el cual tiene como objetivo poder recabar información para conocer los factores que influyen en la motivación del personal, dicho cuestionario tiene un tiempo máximo de 5 minutos de duración; por tal motivo me dirijo a usted para solicitarle y pedirle contestar de forma anónima, veraz y objetiva. Agradezco de ante mano la su participación.

#### \*OBLIGATORIO

Dirección de correo electrónico \*

.....

Edad \*

25 a 39 años        ( )    40 a 59 años        ( )    60 a más años        ( )

Profesión \*

Técnica en enfermería        ( )    Licenciada en enfermería        ( )

Tipo de contrato \*

Nombrada        ( )    CAS        ( )    CAS COVID        ( )

Plazo fijo        ( )

Tiempo de servicio \*

1 a 5 años        ( )    6 a 10 años        ( )    Más de 10 años        ( )

## INSTRUMENTO 1

### PARA LA MEDICIÓN DE LAS VARIABLE FACTORES

Marque la respuesta que considere Usted correspondiente según su punto de vista, en las siguientes alternativas:

N°	DIMENSIÓN FACTORES INTRÍNSECOS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
1	Mi trabajo es muy simple y rutinario.					
2	Me siento a gusto con el trabajo que vengo realizando					
3	Siento que doy más de lo que recibo por mi institución.					
4	Considero que mi jefatura me delega labores que me corresponde					
5	Considero que me desarrollo profesionalmente en el hospital.					
6	Me siento valorado en la labor que realizo.					
7	Me gusta el horario de trabajo que tengo.					
8	Algunas ocasiones siento que vale la pena lo que hago.					
9	Considero que el puesto que ocupo me lo merezco.					
	DIMENSION FACTORES EXTRINSECOS					
10	Las condiciones físicas del servicio donde laboro son adecuadas.					
11	En el hospital se respetan las condiciones de trabajo estipuladas por la ley.					
12	Considero que el sueldo que percibo es el adecuado para el trabajo que realizo.					
13	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
14	Considero que la relación con mi jefatura es buena.					
15	La jefatura se preocupa por su personal.					
16	Mi trabajo me brinda estabilidad económicamente.					

17	El trabajo que realizo me permite tener tiempo libre para mí, familia y amigos.					
18	Mi jefatura me supervisa constantemente lo que hago.					
19	En el hospital los logros frecuentes son recompensados					
20	Considero que mi trabajo es reconocido y elogiado					

## INSTRUMENTO 2

### PARA LA MEDICIÓN DE LAS VARIABLE MOTIVACIÓN

Marque la respuesta que considere Usted correspondiente según su punto de vista, en las siguientes alternativas:

N°	DIMENSIÓN LOGRO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
1	Me siento alegre en mi centro de labores.					
2	Mi meta es ganarme el respeto y crecer profesionalmente.					
3	Me produce una fuerte emoción cuando reconocen mi labor realizada.					
4	Tengo visión hacia el futuro.					
5	Me siento bien cuando alguien me dice que soy capaz de hacerlo.					
6	Me siento alegre de formar parte de mi institución.					
	<b>DIMENSIÓN AFILIACIÓN</b>					
7	En mi actividad diaria me gusta rodearme de personas.					
8	Cuando estoy rodeada de personas nuevas, me cuesta adaptarme a ellas.					
9	Siento que a las personas les gusta imponer su idea.					
10	Me siento bien cuando mis compañeras de trabajo me piden ayuda.					
11	En mi turno laboral me gusta compartir momentos de celebración.					



12	Mis supervisores y compañeras de labores me brindan retroalimentación de las labores a realizar.					
	<b>DIMENSIÓN PODER</b>					
13	Tengo la facilidad de convencer a las personas a que me hagan caso.					
14	Tengo la habilidad de controlar la situación.					
15	Tengo la capacidad de ser buen líder.					
16	Cuando estoy en grupo generalmente tomo las decisiones.					
17	Los objetivos que me trazo los cumplo					
18	Suelo utilizar habilidades en labores complejas.					

## Ficha técnica de variables

### Variable independiente Factores

Técnica	: Encuesta
Instrumento	: Cuestionario
Autor	: Adaptado por la autora de la investigador Mg. Thais San Antonio Sanchón (2016)
Lugar	: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao, Servicio de Neonatología.
Administración	: Individual
Tiempo	: 10 min.
Cantidad de personas	: 80
Dimensiones	: 2 dimensiones (factores intrínsecos 9 preguntas y extrínsecos 11 preguntas)
Escala	: Ítems con preguntas de escala ordinal, tipo Likert
Rangos (según variable)	: Baja presencia (20-45) Mediana presencia (46-72) Alta presencia (73-100).
Rangos (según dimensiones)	: <b>Intrínsecos</b> Baja presencia (9-21) Mediana presencia (22-33) Alta presencia (34-45). <b>Extrínsecos</b> Baja presencia (11-25) Mediana presencia (26-40) Alta presencia (41-55).

## **Variable dependiente Motivación**

Técnica	: Encuesta
Instrumento	: Cuestionario
Autor	: Adaptado por la autora de los investigadores de Sudarsky et al (1976).
Lugar	: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao, Servicio de Neonatología.
Administración	: Individual
Tiempo	: 10 min.
Cantidad de personas	: 80
Dimensiones	: 3 dimensiones (Logro 6 preguntas, Afiliación 6 preguntas y Poder 6 preguntas)
Escala	: Ítems con preguntas de escala ordinal, tipo Likert.
Rangos (según variable)	: Baja presencia (18-42) Mediana presencia (43-66) Alta presencia (67-90).
Rangos (según dimensiones)	: Logro, afiliación y poder Baja presencia (6-13) Mediana presencia (14-21) Alta presencia (22-30).

## Anexo 2 Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES								
N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 FACTORES INTERSECCION</b>								
1	Mi trabajo no es muy simple y rutinario.	X		X		X		
2	Me siento a gusto con el trabajo que vengo realizando.	X		X		X		
3	Siento que doy más de lo que recibo por mi institución.	X		X		X		
4	Considero que mi jefatura me delega labores que me corresponden.	X		X		X		
5	Considero que me desarrollo profesionalmente en el hospital.	X		X		X		
6	Me siento valorado en la labor que realizo.	X		X		X		
7	Me gusta el horario de trabajo que tengo.	X		X		X		
8	Algunas ocasiones siento que vale la pena lo que hago.	X		X		X		
9	Considero que el puesto que ocupó me lo merezco.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2 FACTORES EXTERNOS</b>								
10	Las condiciones físicas del servicio donde laboro son adecuadas.	X		X		X		
11	En el hospital se respetan las condiciones de trabajo estipuladas por la ley.	X		X		X		
12	Considero que el sueldo que percibo es el adecuado para el trabajo que realizo.	X		X		X		
13	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
14	Considero que la relación con mi jefatura es buena.	X		X		X		
15	La jefatura se preocupa por su personal.	X		X		X		
16	Mi trabajo me brinda estabilidad económica.	X		X		X		
17	El trabajo que realizo me permite tener tiempo libre para mi familia y amigos.	X		X		X		
18	La jefatura me supervisa constantemente lo que hago.	X		X		X		
19	En el hospital los lugares frecuentes son recompensados.	X		X		X		
20	Considero que mi trabajo es reconocido y elogiado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..FB SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / Aplicable después de coverage  / No aplicable

Apellido y nombres del juez validador: Dra. Anabel Roxana Aguayo Caliana DNI: 08600899

Especialidad del validador: Metodólogo  / Farmáco

Grado del especialista: Maestro  / Doctor

27 de Mayo del 2022

*[Firma]*

Dra. Anabel Roxana Aguayo Caliana  
CEP 26208-REE 1242 RM 270

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION								
N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION LOGRO</b>								
1	Me siento alegre en mi centro de labores.	X		X		X		
2	Me gusta el ganar el respeto y crecer profesionalmente.	X		X		X		
3	Me produce una fuerte emoción cuando reconocen mi labor maltrada.	X		X		X		
4	Tengo visión hacia el futuro.	X		X		X		
5	Me siento bien cuando alguien me dice que soy capaz de hacerlo.	X		X		X		
6	Me siento alegre de formar parte de mi institución.	X		X		X		
<b>DIMENSION DE AFILIACION</b>								
7	En mi actividad diaria me gusta rodearme de personas.	X		X		X		
8	Cuando estoy rodeada de personas nuevas, me cuesta adaptarme a ellas.	X		X		X		
9	Siento que a las personas les gusta imponer sus ideas.	X		X		X		
10	Me siento bien cuando mis compañeras de trabajo me piden ayuda.	X		X		X		
11	En mi turno laboral me gusta compartir momentos de celebración.	X		X		X		
12	Mis supervisores y compañeras de labores me brindan retroalimentación de las labores a realizar.	X		X		X		
<b>DIMENSION PODER</b>								
13	Tengo la facilidad de convencer a las personas a que me hagan caso.	X		X		X		
14	Tengo la habilidad de controlar la situación.	X		X		X		
15	Tengo la capacidad de ser buen líder.	X		X		X		
16	Cuando estoy en grupo generalmente tomo las decisiones.	X		X		X		
17	Los objetivos que me trazo los cumplo.	X		X		X		
18	Suelo utilizar habilidades en labores complejas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellido y nombres del juez validador: Dra. Anabel Roxana Aguayo Celama DNI: 9450899

Especialidad del validador: Metodólogo  Temático

Grado del especialista: Maestro  Doctor

27 de Mayo del 2022

*Anabel*

Dra. Anabel Roxana Aguayo Celama  
CEP 26208-REE 1242 RMI 270

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
Claridad: Se entendió sin dificultad alguna el contenido del ítem, su alcance, sentido y grado.  
Nota: Suficiencia se dio a todo lo que no tiene suficientes suficientes para medir la dimensión.

**UCV**  
UNIVERSIDAD  
CARRERA DE PSICOLOGÍA

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 FACTORES INTRINSECOS</b>								
1	Mi trabajo es muy simple y rutinario.	✓		✓		✓		
2	Me siento a gusto con el trabajo que vengo realizando	✓		✓		✓		
3	Siento que doy más de lo que recibo por mi institución.	✓		✓		✓		
4	Considero que mi jefatura me delega labores que me corresponde	✓		✓		✓		
5	Considero que me desarrollo profesionalmente en el hospital.	✓		✓		✓		
6	Me siento valorado en la labor que realizo	✓		✓		✓		
7	Me gusta el horario de trabajo que tengo.	✓		✓		✓		
8	Algunas ocasiones siento que vale la pena lo que hago.	✓		✓		✓		
9	Considero que el puesto que ocupo me lo merezco.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 FACTORES EXTRINSECOS</b>								
10	Las condiciones físicas del servicio donde laboro son adecuadas.	✓		✓		✓		
11	En el hospital se respetan las condiciones de trabajo estipuladas por la ley.	✓		✓		✓		
12	Considero que el sueldo que percibo es el adecuado para el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
13	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Considero que la relación con mi jefatura es buena.	✓		✓		✓		
15	La jefatura se preocupa por su personal.	✓		✓		✓		
16	Mi trabajo me brinda estabilidad económicamente.	✓		✓		✓		
17	El trabajo que realizo me permite tener tiempo libre para mi familia y amigos.	✓		✓		✓		
18	Mi jefatura me supervisa constantemente lo que hago.	✓		✓		✓		
19	En el hospital los logros frecuentes son recompensados	✓		✓		✓		
20	Considero que mi trabajo es reconocido y elogiado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellido y nombres del juez validador: Mg. Maribel Canguarado Gama DNI: 10225816

Especialidad del validador: Metodólogo  Temático

Grado del especialista: Maestro  Doctor

23 de Mayo del 2022

*Maribel Canguarado Gama*

Mg. Maribel Canguarado Gama  
Experta en Metodología  
CEP 26208-REE 1242 RMI 270

Firma del Experto Informante:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
Claridad: Se entendió sin dificultad alguna el contenido del ítem, su alcance, sentido y grado.  
Nota: Suficiencia se dio a todo lo que no tiene suficientes suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION LOGRO</b>								
1	Me siento alegre en mi centro de labores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Mi meta es ganarme el respeto y crecer profesionalmente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Me produce una fuerte emoción cuando reconocen mi labor realizada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Tengo visión hacia el futuro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Me siento bien cuando alguien me dice que soy capaz de hacerlo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Me siento alegre de formar parte de mi institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSION DE AFILIACION</b>								
7	En mi actividad diaria me gusta rodearme de personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Cuando estoy rodeada de personas nuevas, me cuesta adaptarme a ellas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Siento que a las personas les gusta imponer su idea.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Me siento bien cuando mis compañeras de trabajo me piden ayuda.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	En mi turno laboral me gusta compartir momentos de celebración.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Mis supervisores y compañeras de labores me brindan retroalimentación de las labores a realizar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSION PODER</b>								
13	Tengo la facilidad de convencer a las personas a que me hagan caso.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Tengo la habilidad de controlar la situación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Tengo la capacidad de ser buen líder.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Cuando estoy en grupo generalmente tomo las decisiones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Los objetivos que me trazo los cumplo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Suelo utilizar habilidades en labores complejas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Mariela Constanza Ganasco    DNI: 70325816

Especialidad del validador: Metodólogo     Temático

Grado del especialista: Maestro     Doctor

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al contenido según formación.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el contenido del ítem, su formato, exacto y preciso.

**Nota:** Suficiencia se declara cuando no haya planteadas objeciones por medio de la dimensión.

23 de Mayo del 2022

*Mariela Constanza Ganasco*  
 Mariela Constanza Ganasco  
 Experta en Metodología  
 del Poder del Hombre

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 FACTORES INTRINSECOS</b>								
1	Mi trabajo es muy simple y rutinario.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Me siento a gusto con el trabajo que vengo realizando	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Siento que doy más de lo que recibo por mi institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Considero que mi jefatura me delega labores que me corresponde	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Considero que me desarrollo profesionalmente en el hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Me siento valorado en la labor que realizo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Me gusta el horario de trabajo que tengo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Algunas ocasiones siento que vale la pena lo que hago.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Considero que el puesto que ocupo me lo merezco.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 2 FACTORES EXTRINSECOS</b>								
10	Las condiciones físicas del servicio donde laboro son adecuadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	En el hospital se respetan las condiciones de trabajo estipuladas por la ley	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Considero que el sueldo que percibo es el adecuado para el trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Considero que la relación con mi jefatura es buena.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	La jefatura se preocupa por su personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Mi trabajo me brinda estabilidad económicamente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	El trabajo que realizo me permite tener tiempo libre para mi familia y amigos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Mi jefatura me supervisa constantemente lo que hago.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	En el hospital los logros frecuentes son recompensados	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Considero que mi trabajo es reconocido y elogiado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Dora Briceño Sánchez

DNI: 07134641

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

26 de Mayo del 20 22

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

GOBIERNO REGIONAL DEL C.  
Hospital Nacional Daniel A. Carrón

  
Mg. Dora Briceño Sánchez  
RES 138 Especialista en Emerg. y Desastres  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION LOGRO</b>								
1	Me siento alegre en mi centro de labores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Mi meta es ganarme el respeto y crecer profesionalmente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Me produce una fuerte emoción cuando reconocen mi labor realizada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Tengo visión hacia el futuro.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Me siento bien cuando alguien me dice que soy capaz de hacerlo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Me siento alegre de formar parte de mi institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSION DE AFILIACION</b>								
7	En mi actividad diaria me gusta rodearme de personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Cuando estoy rodeada de personas nuevas, me cuesta adaptarme a ellas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Siento que a las personas les gusta imponer su idea.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Me siento bien cuando mis compañeras de trabajo me piden ayuda	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	En mi turno laboral me gusta compartir momentos de celebración	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Mis supervisores y compañeras de labores me brindan retroalimentación de las labores a realizar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSION PODER</b>								
13	Tengo la facilidad de convencer a las personas a que me hagan caso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Tengo la habilidad de controlar la situación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Tengo la capacidad de ser buen líder.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Cuando estoy en grupo generalmente tomo las decisiones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	Los objetivos que me trazo los cumplo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Suelo utilizar habilidades en labores complejas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Dora Briceño Sánchez

DNI: 07134641

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

26 de Mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o

dimensión específica del constructo.

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

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

GOBIERNO REGIONAL DEL C  
Hospital Nacional Daniel A. Carrón  
Dora Briceño Sánchez  
Mg. Dra. Briceño Sánchez  
RDM 390 Especialista en Enferm. y Salud  
Firma del Reporte Informante.



## Anexo 3 Confiabilidad

Cuadro No 1: Primera encuesta

Encuestado(a)	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total
1	3	5	5	3	5	2	5	3	5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	63
2	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	90
3	3	5	3	4	5	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	1	3	73
4	2	4	4	5	5	2	3	2	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	66
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	90
6	1	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	2	3	82
7	1	5	3	4	4	3	5	5	5	2	2	2	5	3	3	5	3	1	1	3	67
8	2	5	5	2	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	2	3	78
9	2	5	5	4	5	3	5	5	5	3	2	2	5	4	3	2	4	4	3	3	74
10	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	1	3	5	5	3	5	5	4	2	2	77
11	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	4	4	3	2	2	72
12	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	3	3	4	4	3	3	75
Total	27	57	44	50	53	44	56	55	58	40	40	39	57	50	37	49	50	44	25	34	917
Promedio	2.25	4.75	3.67	4.17	4.83	3.67	4.67	4.58	4.83	3.33	3.33	3.25	4.75	4.17	3.25	4.08	4.17	3.67	2.17	2.83	3.82
Dcs. Est. (s)	1.22	0.62	1.23	1.04	0.39	1.23	0.78	1.00	0.39	0.89	1.07	1.22	0.62	0.83	0.87	1.08	0.72	0.65	0.94	1.03	9.64
Varianza (s <sup>2</sup> )	1.48	0.39	1.52	1.06	0.15	1.52	0.61	0.99	0.15	0.79	1.15	1.48	0.39	0.70	0.75	1.17	0.52	0.42	0.88	1.06	92.95

$si^2 = 1.48 + 0.39 + 1.52 + 1.06 + 0.15 + 1.52 + 0.61 + 0.99 + 0.15 + 0.79 + 1.15 + 1.48 + 0.39 + 0.70 + 0.75 + 1.17 + 0.52 + 0.42 + 0.88 + 1.06 = 17.16$

Reemplazando los resultados obtenidos en la fórmula del Coeficiente Alfa de Cronbach, tenemos lo siguiente:

$$\alpha = \left( \frac{20}{20 - 1} \right) \left( 1 - \frac{17.16}{92.99} \right) = 0.86$$

Siendo el valor obtenido de 0.86, mayor que el valor medio del rango de confiabilidad, se concluye que el instrumento tiene una confiabilidad muy significativa.

**Cuadro No 2: Segunda encuesta**

Encuestado(a)	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
1	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	56
2	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	4	4	4	3	5	3	76
3	5	5	4	5	4	5	5	1	0	4	4	3	3	4	4	3	4	4	70
4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	66
5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	83
6	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	73
7	5	3	5	5	5	5	5	1	0	3	5	2	4	5	4	0	5	5	73
8	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	71
9	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	78
10	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	4	4	4	3	5	3	74
11	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	4	68
12	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	4	3	5	3	3	5	5	77
Total	51	54	54	55	54	57	57	29	34	49	53	42	43	48	47	37	52	49	865
Promedio	4.25	4.50	4.50	4.58	4.50	4.75	4.75	2.42	2.80	4.08	4.42	3.50	3.58	4.00	3.02	3.03	4.33	4.08	4.00
Des. Est. (S)	0.75	0.67	0.90	0.57	0.67	0.45	0.62	0.90	0.39	0.90	0.79	1.09	0.67	0.74	0.79	0.29	0.78	0.90	6.86
Varianza (S <sup>2</sup> )	0.57	0.45	0.82	0.45	0.45	0.20	0.39	0.81	0.15	0.81	0.63	1.18	0.45	0.55	0.63	0.08	0.61	0.81	46.99

$$s_i^2 = 0.57 + 0.45 + 0.82 + 0.45 + 0.45 + 0.20 + 0.39 + 0.81 + 0.15 + 0.81 + 0.63 + 1.18 + 0.45 + 0.55 + 0.63 + 0.08 + 0.61 + 0.81 = 10.04$$

Reemplazando los resultados obtenidos en la fórmula del Coeficiente Alfa de Cronbach, tenemos lo siguiente:

$$\alpha = \left( \frac{18}{18 - 1} \right) \left( 1 - \frac{10.04}{46.99} \right) = 0.84$$

Siendo el valor obtenido de 0.84, se concluye que el instrumento tiene una confiabilidad muy significativa.

## Anexo 4 Base de datos

BASE MPAREDES FACTORES VS MOTIVACION.av [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Estadísticas Aplicaciones Ventana Ayuda

Visite: 54 de 54 variables

	start	edad	profesion	contrato	tiemsev	preg1	preg2	preg3	preg4	preg5	preg6	preg7	preg8	preg9	intrinsecos	intrinsecos1	preg10	preg11
1	1	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Siempre	36	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
2	2	40 a 59 años	Técnica de enfermería	Plazo Fijo	1 a 5 años	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	37	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Siempre	Siempre
3	3	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	CAS COVID	1 a 5 años	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	37	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
4	4	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	32	Mediana presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
5	5	25 a 39 años	Técnica de enfermería	CAS COVID	1 a 5 años	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	44	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Siempre	Siempre
6	6	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	39	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	Siempre
7	7	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	35	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi nunca	Casi nunca
8	8	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	37	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi siempre	A veces
9	9	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	CAS	6 a 10 años	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	39	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	Casi nunca
10	10	25 a 39 años	Técnica de enfermería	Plazo Fijo	1 a 5 años	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	37	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
11	11	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	Plazo Fijo	6 a 10 años	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	35	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
12	12	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	41	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	Siempre
13	13	40 a 59 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	35	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
14	14	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	CAS COVID	1 a 5 años	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	34	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi nunca	A veces
15	15	40 a 59 años	Técnica de enfermería	Plazo Fijo	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	39	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
16	16	40 a 59 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	33	Mediana presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
17	17	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	40	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi siempre	Casi nunca
18	18	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	40	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Siempre	Siempre
19	19	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	6 a 10 años	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	38	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
20	20	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	Siempre	34	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi nunca	Casi nunca
21	21	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	40	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	Casi nunca
22	22	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	38	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi siempre	A veces
23	23	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	41	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	Casi siempre
24	24	40 a 59 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	42	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
25	25	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	CAS	6 a 10 años	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	33	Mediana presencia de Factores Intrínsecos	Casi nunca	Casi nunca
26	26	40 a 59 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	39	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
27	27	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	CAS COVID	1 a 5 años	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	35	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi nunca	Nunca
28	28	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	6 a 10 años	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	41	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	Casi nunca
29	29	40 a 59 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	40	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	Casi siempre
30	30	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	39	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	Casi siempre
31	31	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	37	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi siempre	Casi siempre
32	32	40 a 59 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	39	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	Casi siempre
33	33	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	34	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
34	34	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	CAS COVID	6 a 10 años	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	37	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
35	35	25 a 39 años	Técnica de enfermería	CAS	6 a 10 años	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	39	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Siempre	Casi siempre
36	36	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	40	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi siempre	A veces

Vista de datos Vista de variables

BASE MPAREDES FACTORES VS MOTIVACION.sav [Conjuntos de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1. preg10 3 Vista de 54 de 54 variables

	preg10	preg11	preg12	preg13	preg14	preg15	preg16	preg17	preg18	preg19	preg20	iden	extima	factores	factorcate	pregn1	pregn2	pregn3	pregn4	pregn5	pregn6	logro
1	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	27	Mediana pr.	63	Mediana pr.	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	20
2	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	53	Alta prese.	90	Alta prese.	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
3	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	36	Mediana pr.	73	Alta prese.	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	28
4	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	34	Mediana pr.	66	Mediana pr.	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	25
5	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	52	Alta prese.	96	Alta prese.	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29
6	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	43	Alta prese.	82	Alta prese.	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	25
7	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Nunca	A veces	32	Mediana pr.	67	Mediana pr.	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	28
8	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	41	Alta prese.	78	Alta prese.	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29
9	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	35	Mediana pr.	74	Alta prese.	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	27
10	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	40	Mediana pr.	77	Alta prese.	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29
11	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	37	Mediana pr.	72	Mediana pr.	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	27
12	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	38	Mediana pr.	75	Alta prese.	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	28
13	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	35	Mediana pr.	70	Mediana pr.	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	24
14	Casi nunca	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	35	Mediana pr.	69	Mediana pr.	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	28
15	A veces	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	35	Mediana pr.	74	Alta prese.	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29
16	A veces	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	31	Mediana pr.	64	Mediana pr.	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	28
17	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	35	Mediana pr.	75	Alta prese.	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	23
18	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	38	Mediana pr.	78	Alta prese.	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29
19	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	41	Alta prese.	79	Alta prese.	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	28
20	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	29	Mediana pr.	63	Mediana pr.	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	23
21	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	30	Mediana pr.	70	Mediana pr.	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	24
22	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	41	Alta prese.	79	Alta prese.	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	28
23	A veces	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	39	Mediana pr.	80	Alta prese.	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29
24	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	46	Alta prese.	88	Alta prese.	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29
25	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	32	Mediana pr.	65	Mediana pr.	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	27
26	A veces	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	37	Mediana pr.	76	Alta prese.	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	26
27	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	28	Mediana pr.	63	Mediana pr.	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29
28	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	A veces	32	Mediana pr.	73	Alta prese.	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	26
29	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	39	Mediana pr.	79	Alta prese.	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
30	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	44	Alta prese.	83	Alta prese.	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
31	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	35	Mediana pr.	72	Mediana pr.	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	20
32	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	42	Alta prese.	81	Alta prese.	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	29
33	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	41	Alta prese.	75	Alta prese.	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
34	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	33	Mediana pr.	70	Mediana pr.	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	26
35	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	40	Mediana pr.	79	Alta prese.	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	27
36	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	40	Mediana pr.	80	Alta prese.	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	29

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está lista Unicode ON

BASE MPAREDES INCIDENCIAS VS MOTIVACION.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Estadísticas Aplicaciones Ventana Ayuda

1: logro 20 Visible: 54 de 54 variables

	pregn1	logro	pregn7	pregn8	pregn9	pregn10	pregn11	pregn12	afiliacion	pregn13	pregn14	pregn15	pregn16	pregn17	pregn18	poder	motivacion	motivat	var	var	var	var	var	
1	Casi siempre	29	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	17	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	19	56 Mediana m.							
2	Siempre	30	Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	23	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	23	76 Alta motiva.							
3	Siempre	26	Siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	20	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	22	70 Alta motiva.							
4	Casi siempre	25	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	23	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	18	66 Mediana m.							
5	Siempre	29	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	26	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	28	83 Alta motiva.							
6	Siempre	25	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	24	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	24	73 Alta motiva.							
7	Siempre	29	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	19	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	26	73 Alta motiva.							
8	Siempre	29	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	20	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	22	71 Alta motiva.							
9	Casi siempre	27	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	24	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	27	78 Alta motiva.							
10	Siempre	29	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	22	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	23	74 Alta motiva.							
11	Siempre	27	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	21	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	20	68 Alta motiva.						
12	Siempre	28	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	25	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	24	77 Alta motiva.							
13	Siempre	24	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	20	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	19	63 Mediana m.							
14	Siempre	28	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	22	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	23	73 Alta motiva.							
15	Siempre	29	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Siempre	22	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	20	71 Alta motiva.							
16	Siempre	26	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	23	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	18	69 Alta motiva.							
17	Siempre	23	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	22	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	22	67 Alta motiva.							
18	Siempre	29	Siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	22	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	20	79 Alta motiva.							
19	Casi siempre	28	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	23	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	24	75 Alta motiva.							
20	A veces	23	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	20	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	23	66 Mediana m.							
21	A veces	24	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	21	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	27	72 Alta motiva.							
22	Siempre	28	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	20	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	23	71 Alta motiva.							
23	Siempre	29	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	23	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30	82 Alta motiva.							
24	Siempre	29	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	23	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	23	75 Alta motiva.							
25	Casi siempre	27	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	24	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	26	77 Alta motiva.							
26	Siempre	26	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	26	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	22	74 Alta motiva.							
27	Siempre	29	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	21	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	24	74 Alta motiva.							
28	A veces	26	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Nunca	21	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	23	70 Alta motiva.							
29	Siempre	30	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	20	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	19	69 Alta motiva.							
30	Siempre	30	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	26	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	18	74 Alta motiva.							
31	A veces	20	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	17	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	18	55 Mediana m.							
32	Casi siempre	29	Casi siempre	Nunca	A veces	A veces	Siempre	A veces	19	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	23	71 Alta motiva.							
33	Siempre	30	Siempre	Casi nunca	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	21	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	26	79 Alta motiva.							
34	A veces	26	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	20	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	20	65 Mediana m.							
35	Siempre	27	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	20	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	24	71 Alta motiva.							
36	Casi siempre	28	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	23	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	26	77 Alta motiva.							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON



Ident	edad	profesion	contrats	tiemserv	preg1	preg2	preg3	preg4	preg5	preg6	preg7	preg8	preg9	intrinsic	intrinsic2	preg10	preg11	
36	36	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	40	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Casi siempre	A veces
37	37	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	36	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	A veces
38	38	25 a 39 años	Técnica de enfermería	Nombrada	6 a 10 años	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	33	Mediana presencia de Factores Intrinsicos	A veces	A veces
39	39	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	6 a 10 años	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	41	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Siempre	A veces
40	40	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	38	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	A veces
41	41	40 a 55 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	37	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Casi siempre	A veces
42	42	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	37	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Nunca	Siempre
43	43	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	38	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Casi siempre	A veces
44	44	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	CAS	1 a 5 años	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	38	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	A veces
45	45	40 a 55 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	40	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Casi siempre	Casi siempre
46	46	25 a 39 años	Técnica de enfermería	CAS COVID	1 a 5 años	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	39	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	A veces
47	47	60 años a ...	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	41	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Siempre	Siempre
48	48	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	39	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Casi siempre	Casi siempre
49	49	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	41	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	A veces
50	50	25 a 39 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	35	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Casi siempre	A veces
51	51	25 a 39 años	Técnica de enfermería	CAS COVID	1 a 5 años	Casi nunca	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	36	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	Casi siempre
52	52	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	41	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	Casi nunca
53	53	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	40	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Casi nunca	A veces
54	54	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	36	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Siempre	A veces
55	55	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	6 a 10 años	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	38	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	A veces
56	56	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	Siempre	34	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Casi nunca	Casi nunca
57	57	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	40	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	Casi nunca
58	58	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	38	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Casi siempre	A veces
59	59	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	41	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	Casi siempre
60	60	40 a 55 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	42	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	A veces
61	61	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	CAS	8 a 10 años	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	33	Mediana presencia de Factores Intrinsicos	Casi nunca	Casi nunca
62	62	25 a 39 años	Técnica de enfermería	Nombrada	6 a 10 años	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	32	Mediana presencia de Factores Intrinsicos	A veces	A veces
63	63	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	6 a 10 años	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	41	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Siempre	A veces
64	64	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	38	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	A veces
65	65	40 a 55 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	37	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Casi siempre	A veces
66	66	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	37	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Nunca	Siempre
67	67	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	38	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Casi siempre	Casi siempre
68	68	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	CAS	1 a 5 años	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	38	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	A veces
69	69	40 a 55 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	40	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Casi siempre	Casi siempre
70	70	25 a 39 años	Técnica de enfermería	CAS COVID	1 a 5 años	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	39	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	A veces
71	71	40 a 55 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Siempre	36	Alta presencia de Factores Intrinsicos	A veces	A veces
72	72	40 a 55 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	33	Alta presencia de Factores Intrinsicos	Casi siempre	Casi siempre

Vista de datos Vista de variables

BASE MPAREDES FACTORES VS MOTIVACION.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

36: preg10 4 Visible: 54 de 54 variables

	preg10	preg11	preg12	preg13	preg14	preg15	preg16	preg17	preg18	preg19	preg20	extrin	extrina	factores	factorcate	pregn1	pregn2	pregn3	pregn4	pregn5	pregn6	logo
36	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	40	Mediana pr.	80	Alta prese	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	28
37	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	35	Mediana pr.	71	Mediana pr.	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	24
38	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	39	Mediana pr.	72	Mediana pr.	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	24
39	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	40	Mediana pr.	81	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
40	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	33	Mediana pr.	71	Mediana pr.	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	28
41	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	44	Alta prese	81	Alta prese	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	26
42	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	37	Mediana pr.	74	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
43	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	37	Mediana pr.	75	Alta prese	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29
44	A veces	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	37	Mediana pr.	75	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
45	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	48	Alta prese	84	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
46	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	38	Mediana pr.	77	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	29
47	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	43	Alta prese	84	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
48	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	43	Alta prese	82	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
49	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	45	Alta prese	87	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
50	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	33	Mediana pr.	68	Mediana pr.	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	26
51	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	40	Mediana pr.	75	Alta prese	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29
52	A veces	Casi nunca	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Nunca	A veces	34	Mediana pr.	75	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
53	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	Nunca	29	Mediana pr.	68	Mediana pr.	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	26
54	Siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Nunca	Casi nunca	36	Mediana pr.	72	Mediana pr.	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	21
55	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	41	Alta prese	79	Alta prese	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	28
56	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	29	Mediana pr.	63	Mediana pr.	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	23
57	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	36	Mediana pr.	70	Mediana pr.	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	24
58	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	41	Alta prese	79	Alta prese	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	28
59	A veces	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	A veces	39	Mediana pr.	80	Alta prese	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29
60	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	46	Alta prese	86	Alta prese	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29
61	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	32	Mediana pr.	65	Mediana pr.	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	27
62	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	39	Mediana pr.	71	Mediana pr.	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	24
63	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	40	Mediana pr.	81	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
64	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	33	Mediana pr.	71	Mediana pr.	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	26
65	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	44	Alta prese	81	Alta prese	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	28
66	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	37	Mediana pr.	74	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
67	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	37	Mediana pr.	75	Alta prese	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29
68	A veces	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	37	Mediana pr.	75	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
69	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	44	Alta prese	84	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
70	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	38	Mediana pr.	77	Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	29
71	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	27	Mediana pr.	63	Mediana pr.	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre	20

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está lista Unicode: ON

BASE MPADES FACTORES VS MOTIVACION.sav [Conjuntos de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

36 logs 28 VISIBLE 54 de 54 variables

	pregn6	logn	pregn7	pregn8	pregn9	pregn10	pregn11	pregn12	afiliacion	pregn13	pregn14	pregn15	pregn16	pregn17	pregn18	poder	motivacion	motiva					
36	siempre	28	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	23	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	26	77	Alta motiva					
37	A veces	24	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	19	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	21	64	Mediana m					
38	siempre	24	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	21	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	24	69	Alta motiva					
39	Siempre	30	Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	22	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	27	79	Alta motiva					
40	siempre	28	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	21	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	24	73	Alta motiva					
41	Siempre	28	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	26	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	20	74	Alta motiva					
42	Siempre	30	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	24	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	26	80	Alta motiva					
43	Siempre	29	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	22	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	26	77	Alta motiva					
44	Siempre	30	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	21	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	20	71	Alta motiva					
45	Siempre	30	Siempre	Nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	20	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	21	71	Alta motiva					
46	siempre	29	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	21	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	24	74	Alta motiva					
47	Siempre	30	Siempre	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	22	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	28	80	Alta motiva					
48	Siempre	30	Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	22	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	25	77	Alta motiva					
49	Siempre	30	Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	21	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	29	80	Alta motiva					
50	Siempre	26	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	22	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	20	68	Alta motiva					
51	Siempre	29	Siempre	Casi nunca	Nunca	Siempre	A veces	A veces	19	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	23	71	Alta motiva					
52	Siempre	30	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi nunca	21	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	22	73	Alta motiva					
53	Siempre	28	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	21	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	23	72	Alta motiva					
54	A veces	21	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	22	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	19	62	Mediana m					
55	siempre	28	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	23	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	24	75	Alta motiva					
56	A veces	23	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	20	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	23	66	Mediana m					
57	A veces	24	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	21	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	27	72	Alta motiva					
58	Siempre	28	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	20	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	23	71	Alta motiva					
59	Siempre	29	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	23	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30	82	Alta motiva					
60	Siempre	29	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	23	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	23	75	Alta motiva					
61	siempre	27	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	24	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	26	77	Alta motiva					
62	siempre	24	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	21	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	24	69	Alta motiva					
63	Siempre	30	Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	22	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	27	79	Alta motiva					
64	siempre	26	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	21	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	24	73	Alta motiva					
65	Siempre	28	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	26	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	20	74	Alta motiva					
66	Siempre	30	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	24	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	26	80	Alta motiva					
67	Siempre	29	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	23	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	26	78	Alta motiva					
68	Siempre	30	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	21	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	20	71	Alta motiva					
69	Siempre	30	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Siempre	A veces	20	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	21	71	Alta motiva					
70	siempre	29	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	21	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	24	74	Alta motiva					
71	siempre	20	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	17	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	19	56	Mediana m					

Vista de datos Vista de relaciones

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON



BASE MPAREDES FACTORES VS MOTIVACION.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

71. ident. 71 Vista: 54 de 54 variables

	ident	edad	profesion	contrato	tiemsew	preg1	preg2	preg3	preg4	preg5	preg6	preg7	preg8	preg9	intrinsecos	intrinsecual	preg10	preg11
62	62	25 a 39 años	Técnica de enfermería	Nombrada	6 a 10 años	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	32	Mediana presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
63	63	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	6 a 10 años	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	41	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Siempre	A veces
64	64	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	38	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
65	65	40 a 59 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	37	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi siempre	A veces
66	66	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	37	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Nunca	Siempre
67	67	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	38	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi siempre	A veces
68	68	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	CAS	1 a 5 años	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	38	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
69	69	40 a 59 años	Técnica de enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	40	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi siempre	Casi siempre
70	70	25 a 39 años	Técnica de enfermería	CAS COVID	1 a 5 años	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	39	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
71	71	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	Siempre	36	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
72	72	40 a 59 años	Técnica de enfermería	Plazo Fijo	1 a 5 años	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	37	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Siempre	Siempre
73	73	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	CAS COVID	1 a 5 años	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	37	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
74	74	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Siempre	30	Mediana presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
75	75	25 a 39 años	Técnica de enfermería	CAS COVID	1 a 5 años	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	44	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Siempre	Siempre
76	76	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	39	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	Siempre
77	77	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	35	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi nunca	Casi nunca
78	78	40 a 59 años	Licenciada en enfermería	Nombrada	Más de 10 años	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	37	Alta presencia de Factores Intrínsecos	Casi siempre	A veces
79	79	25 a 39 años	Licenciada en enfermería	CAS	6 a 10 años	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	39	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	Casi nunca
80	80	25 a 39 años	Técnica de enfermería	Plazo Fijo	1 a 5 años	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	37	Alta presencia de Factores Intrínsecos	A veces	A veces
81																		
82																		
83																		
84																		
85																		
86																		
87																		
88																		
89																		
90																		
91																		
92																		
93																		
94																		
95																		
96																		
97																		
98																		
99																		
100																		

Vista de datos Vista de variables

Área del procesador IBM SPSS Statistics Processor está listo | Único de ON



		preg10	preg11	preg12	preg13	preg14	preg15	preg16	preg17	preg18	preg19	preg20	extrin	extrinva	factores	factorcale	pregn1	pregn2	pregn3	pregn4	pregn5	pregn6	logo
62	05	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	39 Mediana pr		71 Mediana pr	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre		24
63	05	Siempre	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	40 Mediana pr		81 Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
64	05	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Nunca	Casi nunca	33 Mediana pr		71 Mediana pr	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	28
65	05	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	44 Alta prese		81 Alta prese	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	28
66	05	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	37 Mediana pr		74 Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
67	05	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	37 Mediana pr		75 Alta prese	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25
68	05	A veces	A veces	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	37 Mediana pr		75 Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
69	05	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	44 Alta prese		84 Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
70	05	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	38 Mediana pr		77 Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	25
71	05	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca	27 Mediana pr		63 Mediana pr	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	A veces	Casi siempre		20
72	05	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	53 Alta prese		90 Alta prese	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	30
73	05	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	A veces	36 Mediana pr		73 Alta prese	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	28
74	05	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	34 Mediana pr		66 Mediana pr	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	25
75	05	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	52 Alta prese		96 Alta prese	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	28
76	05	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	43 Alta prese		82 Alta prese	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	25
77	05	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Nunca	A veces	32 Mediana pr		67 Mediana pr	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	28
78	05	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	41 Alta prese		76 Alta prese	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25
79	05	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	35 Mediana pr		74 Alta prese	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	21
80	05	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	40 Mediana pr		77 Alta prese	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25
81																							
82																							
83																							
84																							
85																							
86																							
87																							
88																							
89																							
90																							
91																							
92																							
93																							
94																							
95																							
96																							
97																							
98																							

BASE MPAREDES FACTORES VS MOTIVACION.sav [Conjuntos de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

62 preg10 3 Visible: 54 de 54 variables

	preg6	logro	preg7	preg8	preg9	preg10	preg11	preg12	afiliacion	preg13	preg14	preg15	preg16	preg17	preg18	poder	motivacion	metcat	val1	val2	val3	val4	val5
62	si siempre	24	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	21	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	24	69	Alta motiva.					
63	Siempre	30	Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	22	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	27	79	Alta motiva.					
64	si siempre	28	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	21	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	24	73	Alta motiva.					
65	Siempre	28	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	26	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	20	74	Alta motiva.					
66	Siempre	30	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	24	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	26	80	Alta motiva.					
67	Siempre	25	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	23	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	26	78	Alta motiva.					
68	Siempre	30	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	21	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	20	71	Alta motiva.					
69	Siempre	30	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Siempre	A veces	20	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	21	71	Alta motiva.					
70	si siempre	29	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	21	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	24	74	Alta motiva.					
71	si siempre	20	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	17	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	19	56	Mediana m.					
72	Siempre	30	Siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	23	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	23	76	Alta motiva.					
73	Siempre	28	Siempre	Nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	20	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	22	70	Alta motiva.					
74	si siempre	25	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	23	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	18	56	Mediana m.					
75	Siempre	25	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	26	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	28	83	Alta motiva.					
76	Siempre	25	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	24	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	24	73	Alta motiva.					
77	Siempre	28	Siempre	Nunca	A veces	A veces	Siempre	Casi nunca	19	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	26	73	Alta motiva.					
78	Siempre	29	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	20	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	22	71	Alta motiva.					
79	si siempre	27	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	24	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	27	76	Alta motiva.					
80	Siempre	25	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	A veces	22	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	23	74	Alta motiva.					
81																							
82																							
83																							
84																							
85																							
86																							
87																							
88																							
89																							
90																							
91																							
92																							
93																							
94																							
95																							
96																							
97																							
...																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está hab. Unicode ON

## Anexo 5 Autorización de institución o jefe de servicio



# HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN



## CARTA DE AUTORIZACION

Callao 31 de Mayo del 2022

Yo, MARIA ELENA LAZON SIFUENTES Jefa del Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao con CEP 5669, AUTORIZO LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION en el servicio a cargo de la Lic. PAREDES OYARCE MILAGROS, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD de la Universidad Cesar Vallejo, con código 7002651554, que en el marco de obtener el grado de maestro (a), se encuentra desarrollado el trabajo de investigación titulado:

***Factores que influyen en la motivación del personal del Área Neonatal de un hospital nivel III del Callao- 2022***

Se expide el siguiente documento para los fines consiguientes.

ATENTAMENTE.

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
  
Lic. Maria Elena Lazon Sifuentes  
Enfermera Jefa de Neonatología  
UCI - UCIN  
CEP-5669

## “Factores que influyen en la motivación del personal del Área Neonatal de un hospital nivel III del Callao- 2022”

Estimada participante; me presento ante usted y le comunico que estoy realizando un estudio, en el cual tiene como objetivo poder recabar información para conocer los factores que influyen en la motivación del personal, dicho cuestionario tiene un tiempo máximo de 5 minutos de duración; por tal motivo me dirijo a usted para solicitarle y pedirle contestar de forma anónima, veraz y objetiva. Agradezco de ante mano la su participación.

## Anexo 7 Evidencias de trabajo estadístico

BASE MPAAREDES FACTORES VS MOTIVACION.sav [CarpetaDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficas Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidas	Columnas	Alineación	Medida	Rot
1	ident	Numérico	8	0	Identificación del participante	Ninguna	Ninguna	6	Izquierda	Escala	Entrada
2	edad	Numérico	8	0	Edad	{1, 25 a 39 años}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	profesion	Numérico	8	0	Profesión	{1, Técnica de enfer...	Ninguna	19	Derecha	Nominal	Entrada
4	contrata	Numérico	8	0	Tipo de contrato	{1, Nombrada}	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
5	tiempoav	Numérico	8	0	Tiempo de servicio	{1, 1 a 5 años}	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
6	preg1	Numérico	8	0	Mi trabajo es muy simple y rutinario	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	preg2	Numérico	8	0	Me siento a gusto con el trabajo que vengo rea...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	preg3	Numérico	8	0	Siento que doy más de lo que recibo por mi in...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	preg4	Numérico	8	0	Considero que mi jefatura me delega labores q...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	preg5	Numérico	8	0	Considero que me desarrollo profesionalmente	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	preg6	Numérico	8	0	Me siento valorado en la labor que realizo	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	preg7	Numérico	8	0	Me gusta el horario de trabajo que tengo	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	preg8	Numérico	8	0	Algunas ocasiones siento que vale la pena lo q...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	preg9	Numérico	8	0	Considero que el puesto que ocupo me lo mer...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	intrinseca	Numérico	8	0	Factores intrínsecos	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
16	intrinsecov	Numérico	8	0	Factores intrínsecos (en categorías)	{1, Baja presencia de...	Ninguna	31	Derecha	Ordinal	Entrada
17	preg10	Numérico	8	0	Las condiciones físicas del servicio donde labo...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	preg11	Numérico	8	0	En el hospital se respetan las condiciones de l...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	preg12	Numérico	8	0	Considero que el sueldo que percibo es el ade...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	preg13	Numérico	8	0	Tengo buenas relaciones con mis compañeros	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	preg14	Numérico	8	0	Considero que la relación con mi jefatura es bo...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	preg15	Numérico	8	0	La jefatura se preocupa por su personal	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	preg16	Numérico	8	0	Mi trabajo me brinda estabilidad económica	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	preg17	Numérico	8	0	El trabajo que realizo me permite tener tiempo...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	preg18	Numérico	8	0	Mi jefatura me supervisa constantemente lo qu...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	preg19	Numérico	8	0	En el hospital los logros frecuentes son recom...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	preg20	Numérico	8	0	Considero que mi trabajo es reconocido y elogi...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	extrin	Numérico	8	0	Factores Extrínsecos	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
29	extrinva	Numérico	8	0	Factores Extrínsecos (en categorías)	{1, Baja presencia de...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	factores	Numérico	8	0	Factores	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
31	factoresv	Numérico	8	0	Factores (en categorías)	{1, Baja presencia de...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	pregm1	Numérico	8	0	Me siento alegre en mi centro de labores	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	pregm2	Numérico	8	0	Mi meta es ganarme el respeto y crecer profes...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	pregm3	Numérico	8	0	Me produce una fuerte emoción cuando recono...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	pregm4	Numérico	8	0	Tengo visión hacia el futuro	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	pregm5	Numérico	8	0	Me siento bien cuando alguien me dice que so...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	pregm6	Numérico	8	0	Me siento alegre de formar parte de mi instituc...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	logro	Numérico	8	0	Dimensión Logro	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
39	pregm7	Numérico	8	0	En mi actividad diaria me gusta rodearme de m...	{1, Nunca}	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

BASE MPARDES FACTORES VS MOTIVACION.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rel
31	factorcate	Númérico	8	0	Factores (en categorías)	{1, Baja presencia de...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	pregn1	Númérico	8	0	Me siento alegre en mi centro de labores.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	pregn2	Númérico	8	0	Me gusta ser respetado y crecer profes.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	pregn3	Númérico	8	0	Me produce una fuerte emoción cuando recon.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	pregn4	Númérico	8	0	Tengo visión hacia el futuro.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	pregn5	Númérico	8	0	Me siento bien cuando alguien me dice que so.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	pregn6	Númérico	8	0	Me siento alegre de formar parte de mi instituc.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	logro	Númérico	8	0	Dimensión Logro	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
39	pregn7	Númérico	8	0	En mi actividad diaria me gusta rolearme de p.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	pregn8	Númérico	8	0	Cuando estoy rodeada de personas nuevas, m.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	pregn9	Númérico	8	0	Siento que a las personas les gusta imponer s.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	pregn10	Númérico	8	0	Me siento bien cuando mis compañeros de tra.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	pregn11	Númérico	8	0	En mi turno laboral me gusta compartir mome.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	pregn12	Númérico	8	0	Mis supervisores y compañeros de labores me	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	afiliacion	Númérico	8	0	Dimensión Afiliación	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
46	pregn13	Númérico	8	0	Tengo la facilidad de convencer a las personas.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	pregn14	Númérico	8	0	Tengo la habilidad de controlar la situación.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	pregn15	Númérico	8	0	Tengo la capacidad de ser buen líder.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	pregn16	Númérico	8	0	Cuando estoy en grupo generalmente tomo las.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	pregn17	Númérico	8	0	Los objetivos que me trazo los cumplo.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
51	pregn18	Númérico	8	0	Solo utilizar habilidades en labores complejas	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	poder	Númérico	8	0	Dimensión Poder	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
53	motivacion	Númérico	8	0	Motivación	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
54	motivat	Númérico	8	0	Motivación (en categorías)	{1, Baja motivación}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
55											
56											
57											
58											
59											
60											
61											
62											
63											
64											
65											
66											
67											
68											
69											
70											

Ver datos Ver de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON