



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA
EMPRESA GLOBAL PREVENTOSH S.A.C, UM. SAN RAFAEL
ANTAUTA, MELGAR, PUNO-2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. GLENDA CALLOHUANCA TACORA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO – PERÚ

2024



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA EMPRESA GLOBAL

AUTOR

GLENDA CALLOHUANCA TACORA

RECuento DE PALABRAS

15620 Words

RECuento DE CARACTERES

87567 Characters

RECuento DE PÁGINAS

87 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.4MB

FECHA DE ENTREGA

Apr 15, 2024 10:43 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 15, 2024 10:45 AM GMT-5

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.


- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 13 palabras)


Mtra. Mabel M. Cruz Apaza
ENFERMERA
CEP. 31250




Dra. Rosenda Azu Ticona
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION
FE - UNA - PUNO

Resumen



DEDICATORIA

A Dios, por ser una fuente de motivación y brindarme el impulso y sustento necesario para perseverar en mi búsqueda de uno de mis mayores deseos.

Quiero honrar a mis amados padres, Filemon B. Callohuanca Apaza y Silvia T. Tacora Pacha, quienes han sido un pilar sólido en mi vida, brindándome un apoyo incondicional. A lo largo de los años, hemos enfrentado desafíos y obstáculos juntos, pero su amor, trabajo arduo, sacrificio y dedicación han sido fundamentales para mi éxito. Estoy sinceramente agradecida por todo lo que han hecho por mí.

A mis hermanos Rusvel, Marivel y todos mis seres queridos por estar siempre presente, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida, su apoyo ha sido mi ancla en momentos de incertidumbre y mi fuente de inspiración ¡A todos ustedes, gracias por ser mi motivación constante!

Glenda Callohuanca Tacora



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional del Altiplano Puno, mi alma mater, por brindarme la oportunidad invaluable de recibir una formación profesional integral.

A la distinguida facultad de Enfermería, en particular a todos los docentes que conforman su cuerpo académico, quienes impartieron conocimientos teóricos prácticos y compartieron experiencias que siempre guardaré en mi memoria.

Con gran cariño, respeto y gratitud, dedico mis palabras a mi querida asesora de investigación, la Mtra. Mabel Marialice Calsin Apaza cuyas orientaciones y apoyo incondicional fueron fundamentales durante todo el proceso de desarrollo y culminación de este trabajo de investigación.

Asimismo, quiero reconocer y agradecer a los miembros del jurado calificador: Dra. Silvia Dea Curaca Arroyo, la Dra. Zoraida Nicolasa Ramos Pineda y el M. Sc. William Harold Mamani Zapana, por sus valiosas sugerencias y aportes que contribuyeron significativamente a la finalización de este trabajo de investigación.

También deseo expresar mi agradecimiento sincero a la empresa Global PreventOSH Sociedad Anónima Cerrada y al personal de enfermería que laboró en la empresa durante el año 2022 por su valiosa colaboración en el llenado de los cuestionarios utilizados en esta investigación.

Glenda Callohuanca Tacora



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

ACRÓNIMOS

RESUMEN 12

ABSTRACT..... 13

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 14

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 18

1.2.1. Objetivo general 18

1.2.2. Objetivos específicos 19

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 19

1.3.1. Hipótesis General 19

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 20



2.1.1. A nivel internacional	20
2.1.2. A nivel nacional	21
2.1.3. A nivel local	22
2.2. MARCO TEÓRICO	23
2.2.1. Motivación	23
2.2.1.1. Teorías Motivacionales.....	24
2.2.1.2. Teoría de las tres necesidades de David Mc Clenlland.	26
2.2.2. Dimensiones de la motivación organizacional.....	27
2.2.3. Satisfacción laboral	29
2.2.3.1. La teoría de Herzberg	30
2.2.4. Dimensiones de la satisfacción laboral	31
2.2.5. Relación de la motivación organizacional y satisfacción laboral	33
2.3. MARCO CONCEPTUAL	34

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	36
3.2. ÁMBITO DEL ESTUDIO	37
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
3.3.1. Población:.....	38
3.3.2. Muestra:.....	38
3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN.....	39
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41



3.5.1. Técnica	41
3.5.2. Instrumentos	41
3.6. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS.....	47
4.2. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES.....	53
VI. RECOMENDACIONES.....	54
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56

AREA: Gerencia y gestión de servicios de salud.

TEMA: Motivación organizacional y satisfacción laboral.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 30 de enero 2024.



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Correlación de la motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.	47
Tabla 2 Nivel de motivación organizacional en sus dimensiones, necesidad de logro, filiación y poder en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.	48
Tabla 3 Nivel de satisfacción laboral en las dimensiones supervisión, ambiente físico, prestaciones, satisfacción intrínseca y participación en la toma de decisiones del profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.	49
Tabla 4 Prueba estadística de Shapiro Wilk de normalidad para motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.....	72
Tabla 5 Motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.....	75
Tabla 6 Edad del profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.....	75
Tabla 7 Sexo del profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.....	75
Tabla 8 Tiempo de servicio del profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.	76



Tabla 9	Nivel de motivación organizacional por ítems en el profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.	77
Tabla 10	Satisfacción laboral por ítems en el profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022. 78	



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1	Relación entra la motivación organizacional y Satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022..... 79
Figura 2	Nivel de motivación organizacional en sus dimensiones de logro, filiación y poder en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022. 79
Figura 3	Nivel de satisfacción laboral en sus dimensiones satisfacción de la supervisión, ambiente físico, prestaciones, satisfacción intrínseca y satisfacción por participación en la toma de decisiones en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022..... 80
Figura 4	Edad del profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022. 80
Figura 5	Sexo del profesional de Enfermería de la Empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022. 81
Figura 6	Tiempo de servicio del profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022. 81
Figura 7	Nivel de motivación organizacional por ítems, en el profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022. 82



ACRÓNIMOS

OPS:	Organización Panamericana de la Salud
OMS:	Organización Mundial de la Salud
RAE:	Real Academia Española
UM:	Unidad Minera
SAC:	Sociedad Anónima Cerrada



RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo: determinar la relación que existe entre la motivación organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, Unidad Minera San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022. La metodología fue de tipo descriptivo, corte transversal y diseño correlacional. La población y muestra de la investigación fueron integradas por 38 enfermeros(as) que laboraron en el área de seguridad y salud ocupacional de la U.M. Para la recolección de datos se utilizó los instrumentos: escala de comportamiento de motivación, con validez de Aiken 1.0, sometida a juicios de expertos y una confiabilidad de alfa de Cronbach 0.909. En cuanto a la escala de satisfacción laboral con validez de Aiken en índice 1.0, sometida a juicio de expertos y una confiabilidad por alfa de Cronbach de 0.915. Para el procesamiento de la información recopilada se utilizó el programa SPSS25. Los resultados demuestran una correlación significativa entre las variables motivación organizacional y satisfacción laboral con el valor $p=0,021$, donde el 44 % de los(as) enfermeras(os) se encuentran regularmente motivados por la organización y el 47% del personal presenta una satisfacción laboral moderada. Se concluye que existe una relación significativa entre la motivación organizacional y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Palabras Clave: Motivación organizacional, Satisfacción Laboral, Profesional de Enfermería, Empresa.



ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between organizational motivation and job satisfaction of the nursing professional of the company Global preventOSH S.A.C, San Rafael Mining Unit, Antauta, Melgar, Puno-2022. The methodology was descriptive, cross-sectional and correlational design. The research population and sample consisted of 38 nurses who worked in the occupational health and safety area of the U.M. The following instruments were used for data collection: Motivational behavior scale, with Aiken 1.0 validity, submitted to expert judgments and a reliability of Cronbach's alpha 0.909. As for the job satisfaction scale with Aiken's validity index 1.0, submitted to expert judgment and a Cronbach's alpha reliability of 0.915. The SPSS25 program was used to process the information collected. The results show a significant correlation between the variables organizational motivation and job satisfaction with a p-value of 0.021, where 44% of the nurses are regularly motivated by the organization and 47% of the personnel present moderate job satisfaction. It is concluded that there is a positive and significant relationship between organizational motivation and job satisfaction of the nursing professional.

Keywords: Organizational Motivation, Job Satisfaction, Nursing Professional, Company.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Según la OMS, 57 países enfrentan una escasez crítica de personal de salud. En las Américas, se ha registrado un déficit de 600,000 profesionales de la salud, impactando negativamente el acceso a la atención médica en regiones rurales de difícil acceso. Esta carencia también afecta la capacidad del personal de salud para proporcionar atención de calidad y continua, lo que, a su vez, está vinculado con una baja calidad de vida profesional y laboral (1).

Entre las principales problemáticas se encuentra la migración de profesionales hacia centros de salud urbanos o hacia países con mayores ingresos económicos y oportunidades de desarrollo profesional. La pandemia de COVID-19 ha exacerbado este problema; un estudio de la OMS estimó que alrededor de 180,000 trabajadores de la salud perdieron la vida, subrayando la urgencia de mejorar la protección del personal sanitario, incluyendo el acceso a inmunización, equipos de protección personal (EPP), capacitación, pruebas y apoyo psicosocial. Además, se destaca la necesidad de condiciones laborales adecuadas, como remuneración justa, derechos laborales, control del exceso de trabajo y entornos laborales saludables. Por ende, un sólido respaldo de gestión en organizaciones públicas y privadas puede garantizar una alta calidad de vida laboral (2).

Nótese que estudios a nivel mundial indican que la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería en América del Norte es alta, alcanzando un 88.4%, mientras que en América del Sur es media, situándose en un 55%. La investigación sobre la calidad de vida laboral del personal de enfermería a nivel mundial ha abordado temas recurrentes



a lo largo de América Latina, como inestabilidad laboral, condiciones deficientes de trabajo, limitaciones en el acceso a equipos y materiales esenciales para una atención efectiva, carga laboral intensa debido a la escasez de personal, así como la depreciación y las expectativas de migración de estos profesionales (3).

Se considera la motivación organizacional como "El principal principio organizador de la motivación humana es la ordenación de las necesidades básicas en una jerarquía de prioridad o poder de mayor o menor potencia" (4). Esta perspectiva identifica cinco necesidades fundamentales: fisiológicas, de seguridad, amor, estima y autorrealización.

A pesar de algunos estudios parciales, como el realizado en Ecuador (2022) en el personal de enfermería de un servicio de emergencia de una clínica hospitalaria, que reveló que el 61% presenta un nivel medio de motivación y el 56% expresó satisfacción, aún persisten desafíos relacionados con la repetitividad de tareas y la monotonía que puede convertirse en una rutina (5).

Así mismo, en una investigación realizada en Chile en 2020, se determinaron los niveles de motivación y satisfacción laboral de profesionales matronas en los servicios de neonatología, ginecología y obstetricia del hospital de Puerto Montt. Los resultados mostraron que, a pesar de que los niveles de motivación fueron considerados medio-alto en todas las dimensiones, los factores de satisfacción revelaron un nivel medio-bajo en la mayoría de los aspectos evaluados (6).

Por otro lado, la satisfacción en el trabajo se ve influenciada por diversas variables, como las condiciones laborales, las recompensas y las relaciones interpersonales. Además, factores asociados a la personalidad del colaborador y la



ejecución de sus funciones también inciden en la percepción de su bienestar y en el entusiasmo con el que desempeñan sus tareas (7).

En México, un preocupante que el 57% de la población manifiesta insatisfacción laboral en 2023. Las deficiencias salariales son la principal causa de esta insatisfacción, ya que el 93% de los encuestados indica que un aumento salarial sería el factor determinante para buscar nuevas oportunidades laborales. Además, el 38% considera que las responsabilidades del puesto superan la compensación salarial, mientras que el 23% busca una remuneración ajustada al ritmo de la inflación. Un 11% percibe una falta de equidad salarial en comparación con sus colegas, pese al esfuerzo en la gestión de las organizaciones. A pesar de estas cifras, el 76% de los trabajadores se declara comprometido con su organización, aunque persiste una tendencia a la búsqueda constante de empleo (8).

En el Perú, la insatisfacción laboral se manifiesta principalmente a través del ausentismo laboral, afectando al 45% de los trabajadores. La falta de felicidad en el entorno laboral se atribuye a la escasa valoración de las sugerencias de los empleados, una comunicación poco clara y obstaculizada, y la falta de apoyo para alcanzar sus objetivos. Este problema se agrava con un liderazgo deficiente y una remuneración percibida como insatisfactoria por parte de los colaboradores (9).

Asimismo, un estudio en Perú (2022), revela una estrecha relación entre la motivación y la satisfacción laboral. Los colaboradores expresan sentirse desmotivados cuando perciben bajos salarios, carecen de beneficios completos y experimentan una falta de comunicación sobre las políticas organizativas, lo que genera conflictos y la percepción de que no son valorados en sus labores (10).



En cuanto a la variable de motivación, datos del Perú en 2019 indican niveles preocupantes de desmotivación entre profesionales de enfermería. Aunque el 80% muestra un nivel medio de motivación, se observa que, al valorar aspectos como la variedad de habilidades, identidad con la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación del desempeño, la motivación es principalmente media, oscilando entre el 58% y el 76%. Llama la atención que la motivación laboral por la importancia de la tarea presenta un 26% de nivel bajo (11).

A nivel local, un estudio en Puno en 2021 resalta que el 76.5% de los trabajadores tiene un nivel medio de motivación laboral, pero alarmantemente el 93.1% exhibe un alto nivel de desmotivación laboral. Esta situación preocupa tanto a empleadores como a colaboradores en el área de salud ocupacional, ya que la alta rotación de empleados es una realidad (12).

El presente estudio se realizó en función de las diferentes deficiencias percibidas por el personal de la empresa Global PreventOSH S.A.C., lo cual cobra relevancia en la investigación actual, considerando que la motivación y la satisfacción laboral son fundamentales para la competitividad empresarial. Este tema se vuelve crucial en el contexto de la COVID-19, ya que la responsabilidad social en algunas condiciones laborales no favorece a los colaboradores, especialmente jóvenes con expectativas de crecimiento profesional.

En la empresa Global PreventOSH S.A.C., el personal de enfermería manifestó falta de interés en sus tareas, desmotivación por las condiciones climáticas extremas y la separación de sus familias. Esto se traduce en deterioro de las relaciones interpersonales, tanto entre colegas como con los pacientes. Además, se observan reclamos en las



reuniones sobre remuneración, condiciones laborales e inestabilidad. Algunos de estos relacionados a los turnos de trabajo de 14 días laborados por 14 días de descanso.

Los enfermeros expresan trabajar con insatisfacción, evidenciada por la sobrecarga laboral, falta de reconocimiento y manifestaciones verbales de descontento, afectando directamente la calidad del servicio. A pesar de las dificultades, la empresa busca opciones de mejora en medio de la crisis sanitaria.

La importancia del estudio es enriquecer el conocimiento científico sobre la relación entre motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería en Global PreventOSH S.A.C., UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022. Los resultados también servirán como referencia para investigaciones futuras y serán de utilidad para diversos actores interesados en la motivación y satisfacción laboral. En tal sentido la pregunta de investigación planteada es:

¿Cuál es la relación entre motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH S.A.C., UM San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.



1.2.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel de motivación organizacional en las dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de filiación del profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral en las dimensiones: supervisión, ambiente físico, prestaciones, satisfacción intrínseca y su participación en la toma de decisiones en los profesionales de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis General

Existe relación entre motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Un estudio realizado en Guatemala (2018), tuvo como objetivo determinar la existencia de una correlación estadísticamente significativa, a un nivel de significancia de 0.05, entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan bajo contratos indefinidos y otros con plazas temporales en una empresa. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, contando con una población de 60 participantes de ambos sexos. Los resultados revelaron una correlación positiva alta y estadísticamente significativa, concluyendo que, a mayor motivación, los trabajadores de la empresa experimentan mayores niveles de satisfacción (13).

Asimismo, una investigación desarrollada en Ecuador (2022), tuvo como propósito de identificar la motivación y satisfacción del personal de enfermería en el tercer nivel de atención. Este estudio cuantitativo, descriptivo y transversal; contó con una población de 200 enfermeros(as) de diferentes hospitales de tercer nivel. Según los resultados, el 61% de los enfermeros(as) presenta un nivel medio de motivación. En cuanto a la satisfacción laboral, el 56% condiciona su nivel de satisfacción a situaciones como la escasa comunicación con el líder o equipo de trabajo, y la falta de reconocimiento laboral. Se concluye que la motivación es crucial en el ámbito laboral de los profesionales de enfermería, especialmente al desempeñar tareas rutinarias en su labor diaria, contribuyendo así a la pérdida de



interés por parte de las organizaciones en las habilidades y destrezas individuales de los colaboradores (5).

Por otro lado, un estudio realizado en Colombia (2020), con el objetivo de describir la motivación laboral de los empleados de la planta de Listos S.A. en la ciudad de Pereira utilizó una metodología cuantitativa. Se aplicó un cuestionario a 13 personas para identificar los factores de motivación laboral. Los resultados señalaron que los colaboradores se encuentran en niveles altos y muy altos de motivación, indicando que sienten que su trabajo es valorado y que cuentan con el apoyo constante en la toma de decisiones por parte de su jefe inmediato. La conclusión destacó que estos colaboradores, a pesar de estar iniciando su carrera, muestran un alto nivel de motivación y valoran la gestión de su líder y el trabajo en equipo, características valiosas en comparación con empleados regulares (14).

2.1.2. A nivel nacional

En Huancayo (2021), se llevó a cabo una investigación con el propósito de determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa. Este estudio fue cualitativo, correlacional, descriptivo; en donde se trabajó con una población de 28 participantes y utilizó un cuestionario como instrumento. Los resultados arrojaron una correlación positiva (0,433) con significancia asintótica $p = 0,039$ ($p < 0,05$), concluyendo que la motivación está significativamente relacionada con la satisfacción laboral de los colaboradores de PTS S.A. en la unidad minera Alpayana (10).

Así mismo, en un estudio realizado en Lima (2018), con el objetivo de reconocer la relación entre la motivación y el ambiente laboral en agencias comerciales de una aseguradora. Este estudio de tipo transversal, con enfoque



cuantitativo y nivel racional, contó con una muestra de 31 empleados en la sede de San Isidro. Los resultados indicaron que, aunque la motivación laboral no era muy alta, el ambiente laboral tenía una gran influencia en el desempeño de las funciones. A pesar de la falta de enfoque en la motivación, los empleados se sentían a gusto en sus labores, sugiriendo que el ambiente laboral contribuía a la mejora en sus trabajos (15).

Por otro lado, una investigación realizada en Lima (2022), se propuso establecer la influencia de la satisfacción laboral en los empleados de una empresa contratista minera. Este estudio básico, con enfoque cuantitativo, utilizó encuestas como instrumento y se aplicó a una muestra de 70 participantes. Los resultados revelaron una correlación de 0.806 entre las condiciones físicas y materiales y el desempeño laboral. Además, el 44,3% considera que el salario es razonable y acorde al mercado laboral, concluyendo que existe una relación positiva alta entre la satisfacción laboral, los beneficios remunerativos y las condiciones con el desempeño laboral (16).

2.1.3. A nivel local

En Juliaca (2018), se realizó una investigación para determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de San Román. Este estudio cuantitativo de tipo correlacional y diseño no experimental concluyó que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, afirmando que a mayor clima organizacional, mayor será la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román (17).



Asimismo, en Puno (2018), un estudio desarrollado buscó determinar la relación entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno. Este estudio descriptivo transversal y correlacional, con una población de 104 profesionales de enfermería, reveló que el 71,90% reportó una satisfacción laboral media, el 26,60% una baja satisfacción laboral y el 1,60% una alta satisfacción laboral (18).

Por último, en Puno (2022), desarrollaron un estudio con el propósito de determinar la relación entre la motivación laboral y la función del pensamiento de los profesionales de empresas de salud ocupacional de Puno. Este estudio cuantitativo-correlacional, con una muestra de 102 colaboradores, concluyó que el 76% tiene un nivel medio de motivación laboral, y ningún participante mostró un nivel alto de motivación. Se concluye que el nivel motivacional de los profesionales de las empresas de salud ocupacional de Puno es influenciado únicamente por el estilo de pensamiento jerárquico, monárquico, oligárquico y anárquico (12).

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Motivación

La motivación, definida como el señalamiento o énfasis que una persona dirige hacia un medio específico para satisfacer una necesidad, actúa como la fuerza impulsora que activa, guía y sostiene la conducta. Es esencialmente un estado interno que impulsa a la acción. La palabra "motivación" deriva del latín "motivus" o "motus", que significa "causa del movimiento" (19).

En el ámbito organizacional, la motivación se refiere a los factores que influyen en el comportamiento de los trabajadores en entornos laborales. La



organización, al comprender estos factores, puede fomentar un rendimiento y compromiso más elevados entre sus colaboradores (20). La premisa fundamental es que, al satisfacer las necesidades de los empleados, la empresa logra canalizar los esfuerzos del trabajador hacia el avance de los intereses de la organización. Este enfoque crea una situación beneficiosa para ambas partes, ya que, tanto en empresas de servicios como de fabricación, incentivos prácticos que, a largo plazo, contribuyen a la calidad del servicio o producto final (21).

Un investigador destaca la importancia de satisfacer no solo las necesidades emocionales y afectivas, sino también aquellas que se abordan mediante compensaciones monetarias, lo que se conoce como calidad de vida. Este aspecto, según el investigador, no debe ser pasado por alto por los empresarios, ya que las consecuencias, ya sean positivas si se consideran, o negativas si se ignoran, repercuten directamente en los resultados obtenidos por la empresa (21).

2.2.1.1. Teorías Motivacionales

Según Robbins (2004), la motivación se define como "la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual". El mismo autor describe la necesidad como "algún estado que hace que ciertos resultados parezcan atractivos". Robbins también señala que muchos individuos perciben la motivación como una característica personal, que algunos poseen y otros no. Esto ha llevado a que algunos gerentes etiqueten a sus colaboradores aparentemente desmotivados como "perezosos" (22).



La motivación, aunque aparentemente simple, es en realidad una tarea tanto simple como compleja, ya que influye en los valores culturales y determina las condiciones en las que vive una persona. Esta dualidad hace que la motivación sea más complicada a todos los niveles, convirtiéndose en una estructura esencial en el proceso de gestión exitosa de cualquier organización (23).

Maslow (1943), en su teoría de la motivación humana, propone el principio fundamental de organizar las necesidades básicas en un orden ascendente de importancia o potencia. Según esta teoría, los humanos tienen cinco necesidades fundamentales: fisiológicas, de seguridad, de amor, de estima y de autorrealización. Maslow sostiene que a medida que estas necesidades son satisfechas, surgen otras que modifican o cambian el comportamiento de la persona. Así, solo cuando una necesidad está "razonablemente" satisfecha, surgirá una nueva necesidad (4).

Por otro lado, Vroom destaca que "los individuos, como seres pensantes, tienen creencias, esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas, basadas en creencias y actitudes". Además, sostiene que las personas altamente motivadas perciben subjetivamente ciertas metas e incentivos con la probabilidad de alcanzarlos, ya que son valiosos para ellos. La organización, por lo tanto, debe comprender qué buscan los individuos para poder proporcionarlo (24).

En términos de estructura del comportamiento, los empleados contribuyen según su motivación, impulsada por sus propios intereses, y



buscan hacer valer esos intereses en la organización a la que pertenecen. Sin embargo, las personas que integran la institución son una herramienta fundamental para alcanzar el éxito. Si la dirección lleva a cabo una adecuada gestión de los recursos, puede estimular de manera positiva el logro tanto de las metas individuales como de las metas organizacionales, lo que se traduce en un buen desempeño por parte de los trabajadores (25).

En resumen, la motivación organizacional se refiere a los factores internos y externos que estimulan y dirigen el comportamiento de los profesionales de enfermería hacia el logro de metas y objetivos organizacionales.

2.2.1.2. Teoría de las tres necesidades de David Mc Clelland.

La Teoría de las Tres Necesidades de David McClelland es uno de los modelos psicológicos más reconocidos, especialmente en el ámbito organizacional y empresarial (26). Este enfoque constituye el fundamento teórico principal del presente estudio.

Halanocca, Palomino, Rupay (2019) destacan que la teoría de McClelland sostiene que todos los motivos se aprenden, y en la adultez, ciertas necesidades se proyectarán más que otras, dependiendo de las experiencias vividas en la infancia. A pesar de las críticas, la teoría de McClelland se considera la mejor manera de abordar y estudiar la motivación laboral (27).

A principios de la década de 1960, McClelland presentó su teoría de las tres necesidades en su libro "La Sociedad Realizadora". En esta teoría, define tres tipos de motivaciones compartidas por las personas,



independientemente de variables como el sexo, la cultura o la edad, aunque estas variables pueden influir en la predominancia de unas necesidades sobre otras. Además, sugiere que las motivaciones deben entenderse como procesos inconscientes, en línea con los planteamientos psicoanalíticos (26).

2.2.2. Dimensiones de la motivación organizacional

La teoría de McClelland identifica tres necesidades básicas en las personas:

a) Necesidad de Logro:

La necesidad de logro es una motivación intrínseca que impulsa a los profesionales de enfermería a buscar el éxito y la excelencia en su trabajo. Esta necesidad está relacionada con el deseo de asumir desafíos, establecer metas ambiciosas y alcanzar resultados significativos. Los profesionales con una alta necesidad de logro se sienten motivados por la superación personal y por demostrar su competencia y capacidad en su labor. Por lo general, prefieren trabajar solos y disfrutan recibir retroalimentación sobre sus funciones. McClelland y otros autores destacan que esta necesidad está influenciada por habilidades y metas personales, la percepción de autorresponsabilidad sobre los eventos de la vida y la formación parental en la infancia con un sentido de independencia. La satisfacción de esta necesidad puede aumentar la motivación y el desempeño de los profesionales de enfermería (26).

b) Necesidad de Filiación:



La necesidad de filiación se refiere a los fuertes deseos de pertenecer y mantener relaciones sociales satisfactorias. Las personas con esta necesidad buscan agradar a los demás, tienen una tendencia a aceptar preferencias y opiniones del resto, prefieren la colaboración y sienten incomodidad frente a situaciones de riesgo e incertidumbre (26). La interacción de los profesionales de enfermería con su entorno influye en la calidad de sus relaciones con colegas, supervisores y otros miembros de la organización, siendo un factor clave en su motivación organizacional. Sentirse valorados, apoyados y parte de un equipo cohesionado puede aumentar la motivación y el compromiso de los profesionales de enfermería. Aquellos con una necesidad marcada de filiación buscan constantemente el perfeccionamiento para mejorar procesos o servicios, enfocando sus esfuerzos en el cumplimiento de los objetivos de la organización (28).

c) Necesidad de Poder:

La necesidad de poder se relaciona con el deseo de influir, controlar y tener impacto en el entorno laboral, a menudo con motivaciones egoístas. Los profesionales de enfermería con una alta necesidad de poder se sienten motivados por la oportunidad de tomar decisiones, asumir responsabilidades y ejercer influencia en la organización. La satisfacción de esta necesidad puede aumentar la motivación y la implicación de los profesionales de enfermería, brindándoles un sentido de autonomía y autorrealización en su trabajo (26). Aquellos cuya principal fuerza motriz es el deseo de poder se caracterizan por el deseo de ejercer control e influencia sobre los demás, disfrutan ganando debates, sienten placer por



la competición y la victoria, así como por el estatus y el reconocimiento (29).

2.2.3. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral puede definirse de manera general como la actitud que un individuo tiene hacia su trabajo, lo cual implica interactuar con compañeros de trabajo y supervisores, cumplir con normas y políticas organizativas, alcanzar estándares de rendimiento y afrontar las condiciones laborales, entre otras responsabilidades (20). Pérez y Rivera sostienen que "la satisfacción es actualmente uno de los temas más importantes e interesantes en el campo de la investigación, ya que se refiere a las actitudes del trabajador, donde se puede observar una actitud general o aplicarse específicamente a una parte del trabajo de un individuo. La satisfacción es dinámica, ya que las necesidades de los empleados pueden cambiar repentinamente" (30). Amorós añade que "la evaluación de la satisfacción de un empleado es una suma compleja de una variedad de elementos del trabajo" (20).

Según Robbins y Judge, la satisfacción se define como un sentimiento positivo hacia el propio trabajo, que surge de la evaluación de sus características. Indican que una persona con alta satisfacción en el trabajo experimenta sentimientos positivos sobre el mismo, mientras que una persona con baja satisfacción en el trabajo tiene sentimientos negativos (7).

En la misma línea, Flores (1992), citado por Pérez y Rivera, menciona que la satisfacción laboral se refiere a la forma en que una persona se siente en su trabajo. Esta experiencia abarca diversos aspectos como el salario, el estilo de supervisión, las condiciones laborales, las oportunidades de promoción, los



compañeros de trabajo y otros. Al ser una actitud, la satisfacción laboral es una tendencia relativamente estable a responder de manera consistente al trabajo realizado. Está fundamentada en las creencias y valores que la persona ha desarrollado hacia su trabajo (30).

2.2.3.1. La teoría de Herzberg

La teoría de Herzberg, también conocida como "la teoría de dos factores" o "teoría de la motivación-higiene," desarrollada por el psicólogo estadounidense Frederick Herzberg en 1950, sostiene que existen dos conjuntos de factores que influyen en la satisfacción y motivación laboral. Estos son los factores de higiene, relacionados con las necesidades primarias de la pirámide de Maslow, y los factores de motivación, en relación con las necesidades secundarias (31).

La teoría bifactorial es relevante en las organizaciones y la satisfacción de sus colaboradores, ya que permite desarrollar estrategias que motivan al talento humano, al entender e identificar lo que motiva a los trabajadores. A continuación, se detallan ambos factores:

- **Factores Higiénicos:** Estos consideran las condiciones externas del trabajo, también denominados "factores extrínsecos." Incluyen la oferta de condiciones físicas adecuadas y entornos seguros, remuneración justa y equitativa, y el equilibrio entre la vida personal y laboral, previniendo el agotamiento y fomentando el bienestar del colaborador (31).
- **Factores de Motivación:** Contrariamente, los factores motivadores son intrínsecos y ayudan a impulsar la



satisfacción y la motivación individual. Permiten a la organización reconocer y valorar el desempeño individual, brindar oportunidades de crecimiento profesional, fomentar un ambiente laboral participativo y colaborativo, y crear proyectos multidisciplinarios que fomenten la interacción y participación en la toma de decisiones (31).

La satisfacción laboral, un concepto extensamente estudiado en psicología y gestión de recursos humanos, se refiere al grado de contento y satisfacción que experimenta un empleado con respecto a su trabajo y aspectos relacionados (32).

2.2.4. Dimensiones de la satisfacción laboral

A continuación, se describen cinco dimensiones fundamentales de la satisfacción laboral, basadas principalmente en la teoría bifactorial de Herzberg:

a) Satisfacción de la supervisión:

Se refiere al grado de satisfacción que un trabajador experimenta con sus supervisores o jefes directos. Incluye aspectos como el nivel de apoyo, la comunicación efectiva, el liderazgo, el trato justo y la retroalimentación adecuada por parte de los superiores. Una supervisión positiva y efectiva contribuye a un mayor nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería (33).

b) Satisfacción del ambiente físico:

Se refiere al grado de satisfacción de los profesionales de enfermería en relación con el entorno físico de trabajo. Incluye el diseño de instalaciones, la comodidad y seguridad en el lugar de trabajo, la



disponibilidad de recursos y equipamiento adecuado, y la calidad del ambiente laboral en términos de ruido, iluminación y temperatura. Un ambiente físico favorable contribuye a un mayor nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería (32).

c) Satisfacción de las prestaciones:

Se refiere a la satisfacción que los profesionales de enfermería experimentan en relación con las prestaciones y beneficios recibidos como parte de su empleo. Incluye salario, incentivos económicos, beneficios sociales, oportunidades de desarrollo profesional, estabilidad laboral y políticas de conciliación entre el trabajo y la vida personal. Un paquete de prestaciones atractivo contribuye a un mayor nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería (32).

d) Satisfacción intrínseca:

Es el grado de satisfacción que los profesionales de enfermería experimentan en relación con la propia naturaleza de su trabajo. Relacionada con el sentimiento de logro, autonomía, creatividad, importancia del trabajo realizado y la realización de tareas interesantes y desafiantes, la satisfacción intrínseca se deriva de la propia actividad laboral y puede ser un poderoso motivador para los profesionales de enfermería (32).

e) Satisfacción por la participación en la toma de decisiones:

Se refiere al grado de satisfacción que los profesionales de enfermería experimentan al participar en la toma de decisiones



relacionadas con su trabajo y la organización. Incluye aspectos como la participación en la planificación de actividades, la influencia en la asignación de tareas y la toma de decisiones relacionadas con el cuidado de los pacientes. La participación en la toma de decisiones aumenta la satisfacción laboral al brindar a los profesionales de enfermería un sentido de control y autonomía sobre su trabajo (34).

2.2.5. Relación de la motivación organizacional y satisfacción laboral

En la actualidad, los empleadores enfrentan un riesgo significativo de perder talento humano, dado que el 45% de los trabajadores está constantemente en búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Por ende, la satisfacción de los empleados se ha convertido en un punto crucial de mejora; los equipos motivados tienden a lograr resultados superiores, mayor productividad y un compromiso más sólido con la organización (31).

Aunque una motivación adecuada puede contribuir a que los trabajadores se sientan satisfechos con su empleo, es esencial que esta motivación esté acompañada de una auténtica satisfacción intrínseca. Como señala McClendall, la motivación externa por sí sola no será suficiente, ya que las personas siempre buscarán algo más (26).

En el caso de los profesionales de enfermería, estas variables tienen un impacto directo en su rendimiento y en la calidad del servicio que ofrecen. Cuando realizan sus funciones de manera motivada y satisfecha, se vuelven más productivos y eficientes, lo que se traduce en un compromiso destacado con el logro de las metas y objetivos a nivel personal y de la empresa.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Edad:** Se define como el tiempo que ha vivido una persona. En contexto organizacional, esta influye en las oportunidades de desarrollo y promoción dentro de una organización. Algunas teorías mencionan que las personas en cada etapa de su vida laboral pueden variar sus necesidades de desarrollo y/o aprendizaje. Las organizaciones pueden adaptar sus programas de desarrollo y capacitación para satisfacer estas necesidades específicas (35).
- **Sexo:** condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas, puede tener una influencia importante en lo laboral, a causa de la “desigualdad de género, acoso laboral” entre otros, en este caso la presencia mayoritaria de personal de sexo femenino (35).
- **Tiempo de servicio:** Pérez (2019) define el tiempo de servicio como “todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales” (36).
- **Enfermería:** La enfermería se encarga del cuidado autónomo y colaborativo de personas de diversas edades, familias, grupos y comunidades, tanto enfermas como sanas, en una variedad de entorno (1).
- **Satisfacción Laboral:** Se define como la actitud del individuo hacia su trabajo en términos de interacción con sus compañeros y supervisores; las condiciones de trabajo; y el cumplimiento de las normas y políticas de la organización (37).
- **Motivación:** El **motivo** viene a representar el mecanismo de la conciencia que entra como una fuerte determinación de realizar un hecho que domina el comportamiento de un individuo" (19).



- **Necesidad:** Ausencia de las **condiciones** necesarias para mantenerse con vida (38).
- **Organizaciones: Son** grupos de personas que interactúan y cooperan con otras para lograr objetivos que no podrían alcanzarse mediante el esfuerzo individual (38).
- **Logro:** Es un requisito previo para el éxito competitivo. Se refiere a la búsqueda de la excelencia y el logro en relación con un conjunto de normas (38).
- **Poder:** Se refiere a la necesidad de persuadir a los demás para que se comporten de una manera determinada, es decir, el deseo de tener impacto, influencia y control sobre los demás(26).
- **Filiación:** La inclinación y/o el deseo de establecer relaciones interpersonales amistosas y estrechas con otros miembros de la organización (26).
- **Supervisión:** Esta primera dimensión se refiere a la proximidad y la frecuencia de la supervisión, las relaciones con las personas que ocupan puestos superiores y la percepción del entorno de trabajo en relación con sus supervisores (26).
- **Idoneidad:** adecuado y/o apropiado para algo (38).

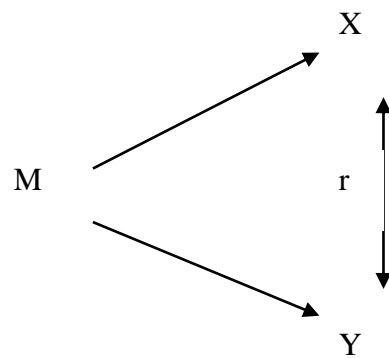
CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue tipo descriptivo de corte transversal ya que permitió recoger información de cada variable de estudio por dimensiones para posteriormente analizarlos (39). En este caso, se recopiló información con respecto a la motivación organizacional y satisfacción laboral.

El diseño de la investigación fue correlacional, ya que se busca observar la relación existente entre las variables planteadas, motivación organizacional y satisfacción laboral, tal como se daban en su contexto natural, para posteriormente analizarlas (39). Y se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

M= Profesionales de enfermería.

X = Motivación Organizacional.

Y = Satisfacción Laboral.

r = Nivel de relación existente (coeficiente de correlación).



3.2. ÁMBITO DEL ESTUDIO

La investigación se llevó a cabo en el ámbito de la empresa Global Preventosh S.A.C., donde desempeñan los profesionales de enfermería, específicamente en la unidad minera San Rafael. Esta unidad, localizada en el distrito de Antauta, provincia de Melgar, departamento de Puno. Su ubicación geográfica se sitúa en la cordillera oriental de los Andes del Perú, a una altitud fluctuante entre los 4,500 y 5,200 metros sobre el nivel del mar y sus coordenadas geográficas son las siguientes: Latitud: -70.31953 y Longitud: -14.229099.

Actualmente la unidad minera San Rafael produce cerca del 10% de estaño en el mundo. Desde sus inicios ha contribuido con el desarrollo de la región, generando empleo y recursos a nivel local y promoviendo proyectos de desarrollo sostenible. San Rafael es referente en sostenibilidad en la industria global del estaño, al operar con los más altos estándares ambientales y de seguridad ocupacional.

La empresa Global Preventosh SAC especialista en actividades de consultoría de gestión. Fue creada y fundada en 2019, registrada dentro de las sociedades mercantiles y comerciales como una “sociedad anónima cerrada”; en este caso la empresa se encarga de proveer personal médico, enfermero y técnico en enfermería, para brindar servicios en el área de seguridad y salud ocupacional al personal que labora de la unidad minera San Rafael.



3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población:

La población estuvo constituida por un total de 38 enfermeros(as) de los cuales 36 desempeñaron funciones asistenciales y 2 enfermeros funciones administrativas del área de seguridad y salud ocupacional en la empresa Global PreventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.

3.3.2. Muestra:

Para el presente estudio, dado el tamaño de la población no fue necesario determinar la muestra, debido a que se evaluó al 100% de la población que laboró en la empresa Global PreventOSH. SAC.(39)

Criterios de inclusión:

- Los enfermeros(as) que brindaron su consentimiento informado.
- Los enfermeros(as) que laboran más de 2 meses en la empresa.

Criterios de exclusión:

- Los enfermeros que por algún motivo no desean participar.

3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Definición	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable independiente: Motivación organizacional	Es el grado de contento, complacencia y bienestar que experimenta un individuo en relación con su trabajo.	Necesidad de Logro	Escala de comportamiento organizacional en motivación o ECO 40 Adaptado por José Luis Pereyra Quiñones.	<p>7) metas y proyectos novedosos y retadores.</p> <p>8) Ocupar puestos y participación en proyectos importantes que den reconocimiento.</p> <p>9) tiempo de calidad con la familia.</p> <p>10) Información respecto a los avances de los objetivos personales fijados por un integrante de un equipo.</p> <p>11) seguridad familiar.</p> <p>12) cercanía a la gente a la que realmente se aprecia.</p> <p>13) oportunidades de crear cosas nuevas.</p> <p>14) Influencia en los demás.</p> <p>15) Independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.</p> <p>16) realización de cosas que influyan en otros.</p> <p>22) Hacer personalmente cosas mejor de lo que han hecho antes.</p> <p>27) Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere al trabajo.</p> <p>29) Tareas y responsabilidades claras y precisas.</p> <p>30) ser parte de un equipo.</p> <p>31) oportunidades para ser muy conocido.</p> <p>32) Trabajar en proyectos que supongan un reto, hasta el límite de las responsabilidades.</p> <p>34) trabajo de alta calidad.</p> <p>35) oportunidades de controlar un grupo o equipo.</p>	<p>1: Total desacuerdo.</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>3: Ni acuerdo Ni desacuerdo.</p> <p>4: De acuerdo.</p> <p>5: total acuerdo</p>
		Necesidad de Filiación		<p>1) Relaciones cordiales con compañeros de la institución.</p> <p>2) Posibilidades para desarrollo y avance como persona.</p> <p>3) Posesión de bienes materiales impresionantes.</p> <p>4) Entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.</p> <p>5) Asumir responsabilidades y metas retadoras.</p> <p>6) Socializar con otros compañeros de la institución.</p> <p>19) Buen equipo además amistad con compañeros de trabajo.</p> <p>23) Relaciones estrechas con la gente que realmente se aprecia.</p> <p>24) Puestos de las cuales depende un equipo.</p> <p>25) Lo que los demás miembros de una organización esperan de un colaborador.</p>	

Variable dependiente: Satisfacción laboral	Es un conjunto de fuerzas, incentivos y factores que impulsan a los empleados a realizar esfuerzos y alcanzar metas en el entorno laboral.	Necesidad de Poder	Escala de comportamiento organizacional en Satisfacción Laboral ECO 50 Adaptado por José Luis Pereyra Quiñones.	<p>26) Tiempo en contacto con otras personas. 33) Tiempo compartido con los amigos. 17) Puestos de prestigio. 18) Evaluación de rendimiento del personal 20) libertad para laborar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia. 21) Toma de medidas y decisiones de gran importancia. 28) Influencia en las decisiones que tomen aquellos que son miembros de un grupo. 36) Oportunidades de controlar un grupo o equipo.</p> <p>13) relaciones personales con sus superiores. 14) supervisión. 15) La proximidad y frecuencia de supervisión. 16) Las formas de supervisión y juicios. 17) La "igualdad" y "justicia" de trato que brinda una institución. 18) Apoyo de superiores.</p> <p>6) La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo. 7) El entorno físico y el espacio que dispone en la institución. 8) La iluminación de área de trabajo. 9) La ventilación de su lugar de trabajo. 10) La temperatura de su oficina de trabajo. 6) La oportunidad de formación que en la institución. 7) La oportunidad de desarrollo en la institución. 22) Convenio (contrato), las disposiciones laborales y leyes laborales. 23) La forma de negociación sobre aspectos laborales.</p> <p>1) Los beneficios que le produce el trabajo por sí mismo. 2) El trabajo permite realizar las cosas en las que cada colaborador destaca. 3) Un trabajo ofrece hacer las cosas que le gusta. 4) Salario. 5) Los objetos y metas a alcanzar.</p> <p>19) Autonomía en la toma de decisiones. 20) Participación en la toma de decisiones de cada área. 21) Participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a una institución.</p>	<p>1. Muy insatisfecho 2. Bastante insatisfecho 3. Algo insatisfecho 4. Indiferente 5. Algo satisfecho Bastante. 6. satisfecho. 7. Muy satisfecho</p>
---	--	--------------------	---	---	---

Fuente: Elaboración propia.



3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnica

La técnica empleada para recopilar datos sobre las variables motivación organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en Global preventosh S.A.C. fue la encuesta. García (24), argumenta que la encuesta es una técnica que utiliza procedimientos estandarizados de investigación para recopilar y analizar datos de una muestra representativa de una población más amplia. El objetivo es explorar, describir, predecir y/o explicar diversas características.

3.5.2. Instrumentos

Para la variable motivación organizacional se utilizó instrumento “Escala de Comportamiento de Motivación Laboral 40” (ECO 40), adaptado por Pereyra (2015), quien indica que se obtuvo el índice de validez por juicio de expertos, a través del coeficiente de Aiken, el cual dio como resultado un índice de 1.0. Con una confiabilidad, obtenida por alfa de Cronbach de: 0.909 (40).

El instrumento consiste en 36 ítems, donde los participantes responden a cada ítem, utilizando la escala de Likert de 5 puntos (de la siguiente manera: total acuerdo = 5, de acuerdo= 4, ni acuerdo ni desacuerdo= 3, en desacuerdo = 2, total desacuerdo = 1).

Calificación: se califica sumando los puntajes de cada ítem para cada factor, la puntuación de los ítems va de 1 a 5, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”, las que se puntúan de la siguiente manera:



INSUFICIENTE	36-65
REGULAR	66-94
BUENO	95-122
MUY BUENO	123-151
EXCELENTE	152-180

Por otro lado, para la variable satisfacción laboral se utilizó la “Escala de Comportamiento Organizacional 50 (ECO 50)”. Adaptado por Pereyra (2015), quien afirma que fue sometido al juicio de expertos, obteniendo una validez de Aiken 1.0. Y la confiabilidad por alfa de Cronbach con un índice 0.915. Con un número de 23 ítems, que evalúa cinco dimensiones de la satisfacción laboral: (supervisión, ambiente físico, prestaciones, satisfacción intrínseca y participación(41).

Cada ítem cuenta con una respuesta de escala Likert de siete puntos: (Muy satisfecho=7, Bastante satisfecho=6, Algo satisfecho=5, Indiferente =4, Algo insatisfecho=3, Bastante insatisfecho=2, Muy insatisfecho=1)

Calificación: se califica sumando los puntajes de cada ítem para cada factor, la puntuación de los ítems va de 1 a 7, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 7“totalmente de acuerdo”, con la siguiente puntuación:

MUY BAJA	23- 51
BAJA	52- 78
MODERADA	79- 106
ALTA	107- 133
MUY ALTA	134- 161



3.6. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se realizaron las siguientes actividades:

Coordinaciones:

- Se solicitó a la decana de la escuela profesional de enfermería, una carta de presentación dirigida al área gerencial de la empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.
- Se realizaron coordinaciones con el área de gerencia (Lima), de la empresa Global preventOSH S.A.C. en donde se remite la carta de presentación para la ejecución del presente proyecto de investigación, obteniendo la atención favorable (ANEXO 05).

Ejecución:

Para la aplicación del instrumento se tomó en consideración lo siguiente:

- Se coordinó con el personal a cargo de recursos humanos, respecto a las fechas y horarios de aplicación del instrumento en los profesionales de enfermería de la empresa.
- Posterior a ello se programó la aplicación (mes de abril), mismo mes en el que se procede a la recolección de datos, con la pronta aceptación después de haber solicitado la autorización al Área de Gerencia de la empresa (ANEXO 05).
- El instrumento se aplicó de dos formas una primera etapa se realizó de manera grupal a parte del equipo un total de 14 participantes, durante una reunión de confraternidad, el número restante se les aborda de manera



personal; aplicando la encuesta de manera individual por la dificultad con su sistema o régimen de trabajo en ese momento.

- Para la aplicación del instrumento grupal e individual, primero se dio a conocer el objetivo y la importancia del estudio, también se brindó una explicación con respecto a la confidencialidad de la información solicitada, obteniendo de esa manera la autorización del consentimiento informado; posteriormente se brindó una orientación respecto al llenado de los instrumentos, también se resolvieron algunas dudas de manera personalizada durante la duración del llenado de las encuestas.
- Se solicitó el llenado del cuestionario preferentemente de manera inmediata, siendo el tiempo promedio para el llenado entre 25-35 minutos.
- Al término de la aplicación del instrumento, que duró aproximadamente 3 semanas en ser aplicada en toda la población objetivo, se agradeció su disposición para ser parte de este estudio a los participantes y al gerente de la empresa.
- Posteriormente se procedió al respectivo análisis e interpretación de los datos obtenidos.

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Tabulación de datos:

Para realizar el estudio estadístico se manejó el programa SPSS para Windows versión 26. Previamente, se desarrolló una base de datos codificada en el programa Excel, que contenía la información recopilada mediante la aplicación de los instrumentos correspondientes.



El software SPSS posibilita la creación de tablas estadísticas y gráficos, así como la aplicación de diversas pruebas estadísticas descriptivas, de asociación y de correlación múltiple. Estos recursos facilitarán la generación de resultados pertinentes, permitiendo su análisis, discusión y la formulación de conclusiones finales.

Diseño de contrastación de hipótesis:

Tras llevar a cabo la prueba de normalidad, utilizando el test estadístico de Shapiro Wilk en el software SPSS versión 26 (Anexo 04), se determinó que los datos recopilados siguen una distribución normal. En consecuencia, se optó por utilizar una prueba estadística de correlación de Pearson, diseñado para medir la fuerza y la dirección de la relación entre dos variables, siempre y cuando ambas sean cuantitativas (39). La hipótesis general formulada fue la siguiente: existe una relación significativa entre la motivación organizacional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH S.A.C., Unidad Minera San Rafael, Antauta.

Siendo las hipótesis estadísticas:

- H_0 = No existe relación entre motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.
- H_a =Existe relación entre motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.



Nivel de significancia:

- Si el valor de $p < 0,05$, existe relación entre las variables.

Criterio de decisión

- Si el valor de p es menor a 0.05, se considera un resultado significativo, lo que implica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna.
- Si el valor de p es mayor a 0.05, se interpreta como un resultado no significativo, llevando a la aceptación de la hipótesis nula y el rechazo de la hipótesis alterna.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL

Tabla 1

Correlación de la motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.

Motivación organizacional	Satisfacción laboral										Total	
	Muy baja		Baja		Moderada		Alta		Muy alta		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Insuficiente	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
Regular	0	0	2	5	8	23	3	8	3	8	16	44
Bueno	0	0	0	0	3	8	2	5	0	0	5	13
Muy bueno	0	0	0	0	4	11	3	8	2	5	9	24
Excelente	0	0	0	0	2	5	1	3	3	8	6	16
Total	1	3	2	5	17	47	9	24	8	21	37	100

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral y motivación organizacional

La tabla muestra la relación entre las variables motivación organizacional y satisfacción laboral donde el 44% de enfermeros(as), se identifica regularmente motivada por la organización, de forma similar el 47% de profesionales de enfermería que laboraba en la empresa, tiene una satisfacción laboral moderada.

A través de la prueba estadística correlación de Pearson, se evidenció una correlación positiva y significativa entre las variables de motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería, con un valor de $p=0,021$, inferior al valor de significancia de 0,05. Como resultado de este hallazgo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Anexo 6).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Tabla 2

Nivel de motivación organizacional en sus dimensiones, necesidad de logro, filiación y poder en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.

Dimensiones	Nivel											
	Insuficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Necesidad de logro	1	3	16	43	5	14	9	24	6	16	37	100
Necesidad de filiación	0	0	17	46	5	13	15	41	0	0	37	100
Necesidad de poder	0	0	17	46	11	30	3	8	6	16	37	100

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral y motivación organizacional

La tabla presenta el nivel de motivación organizacional de los profesionales de enfermería, en la cual se observa el predominio de la categoría regular en sus tres dimensiones. Con un nivel regular del 43% en la dimensión necesidad de logro, seguido por un nivel 24% en la categoría muy bueno. De forma similar en la dimensión necesidad de filiación encontramos el 46% regular, mientras que un 41% lo considera muy bueno. Igualmente, el 46 % se perciben regularmente motivados por la necesidad de poder, seguido de un 30% que lo considera buen

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral en las dimensiones supervisión, ambiente físico, prestaciones, satisfacción intrínseca y participación en la toma de decisiones del profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.

Dimensiones	Nivel										Total	
	Muy baja		Baja		Moderada		Alta		Muy alta			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Satisfacción de la supervisión	1	3	7	19	12	32	9	24	8	22	37	100
Satisfacción del ambiente físico	1	3	0	0	18	49	15	40	3	8	37	100
Satisfacción de las prestaciones	1	3	9	24	11	30	9	24	7	19	37	100
Satisfacción intrínseca	0	0	2	5	14	38	12	33	9	24	37	100
Satisfacción por la participación en la toma de decisiones	0	0	3	8	15	41	12	32	7	19	37	100

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral y motivación organizacional

En la tabla se observa que en general muestra relevancia que el nivel de satisfacción en los profesionales de enfermería fue moderado en sus cinco dimensiones. De las cuales un 49% de enfermeros se sienten regularmente satisfechos con su ambiente físico y un 40% se encuentra satisfecho. Seguido de un 41 % de participantes que se perciben medianamente satisfechos con su participación en la toma de decisiones y un 32% está satisfecho. De forma similar el 38 % de satisfacción intrínseca y un 24% profesionales de enfermería que indican tener una satisfacción intrínseca muy alta. El 32% muestra una satisfacción moderada con su supervisión y un 24 % con una satisfacción alta. Finalmente, en menor porcentaje del 30% se perciben moderadamente satisfechos con las prestaciones, y un 24 % se percibe en un nivel bajo de satisfacción en esta dimensión.



4.2. DISCUSIÓN

Los principales hallazgos estadísticos evidencian una correlación significativa entre las variables de motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería. Utilizando la correlación de Pearson, se obtuvo un valor de p igual a 0.021, indicando que a medida que aumenta la motivación organizacional, también lo hace la satisfacción laboral.

Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas, como la de Sánchez y Rossella (2018), quienes identificaron una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en trabajadores con contratos definidos y temporales en una empresa guatemalteca(13). En una línea similar, Rosales en Ayacucho (2019), encontró una correlación moderada directa y significativa entre motivación y satisfacción laboral(37). Martínez en Lima (2021), también respalda estos resultados al concluir que existe una correlación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral(10). Sin embargo, Collantes en Lima (2017), llega a una conclusión diferente, indicando que no existe una relación clara entre la motivación y la satisfacción laboral en enfermeros. Su estudio sugiere que, a pesar de que una proporción significativa de enfermeros experimenta satisfacción laboral, la motivación se mantiene en niveles medios, sin una correlación directa con los niveles de satisfacción e insatisfacción(11). La satisfacción laboral es un concepto ampliamente estudiado en el campo de la psicología y la gestión de recursos humanos actualmente representa un punto de mejora activo, ya que demanda mantener a los equipos de trabajo motivados para brindar mejores resultados, en favor de la empresa y los usuarios que demandan sus servicios, sin embargo esta debe ir acompañada de una motivación y satisfacción genuina o intrínseca del trabajador(26). Estos resultados contribuyen de forma positiva y efectiva a un mayor nivel de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería.



Resultados respecto a la motivación laboral en sus dimensiones: necesidad de logro, necesidad de filiación y necesidad de poder, revelan que un mayor porcentaje de los participantes presenta una motivación organizacional “regular”, seguido de un porcentaje menor de trabajadores con una motivación organizacional “muy bueno”. Esto indica que, si una empresa logra satisfacer las necesidades de sus empleados, puede influir en los niveles de motivación de sus colaboradores. Cuando un trabajador se siente satisfecho, canaliza sus esfuerzos hacia el logro de los objetivos de la empresa, generando así un beneficio mutuo para ambas partes. En los antecedentes Montoya (14), indica que los colaboradores se ubican en niveles altos de motivación, ya que sienten que su trabajo es valorado, cuentan con el apoyo de su jefe inmediato, valoran la gestión de su líder y el trabajo en equipo. Asimismo Mamani (12), concluyó que el nivel motivacional de los profesionales en las empresas de salud ocupacional en Puno se ve influenciado únicamente por el estilo de pensamiento jerárquico, oligárquico y anárquico. Sin embargo, en contraste con estos resultados, se encontró en otro estudio que el ambiente laboral tiene una influencia significativa en el desempeño de las funciones de los trabajadores. Aunque los participantes no se sentían motivados, se sentían a gusto en sus labores, lo que sugiere que la motivación no está centrada principalmente en los empleados, pero el ambiente laboral influye en su desempeño (23). Estos hallazgos destacan la importancia de considerar tanto el estilo de pensamiento de los profesionales como el ambiente laboral en relación con la motivación organizacional. Si bien el estilo de pensamiento puede tener un impacto directo en la motivación, el entorno de trabajo también desempeña un papel fundamental, para lograr un alto nivel de motivación en los empleados, es necesario abordar tanto los aspectos relacionados con el estilo de pensamiento como aquellos relacionados con el ambiente laboral, para crear un entorno propicio que fomente la motivación y el desempeño satisfactorio de los trabajadores.



Para la variable satisfacción laboral en sus dimensiones: supervisión, ambiente físico, prestaciones, satisfacción intrínseca y participación en la toma de decisiones; los resultados revelan que un mayor porcentaje de la población presenta un nivel moderado de satisfacción laboral. Esta situación puede tener un impacto directo en el desempeño y la productividad eficiente del personal, ya que diversos estudios demuestran que los empleados insatisfechos tienden a faltar al trabajo con frecuencia y son más propensos a abandonarlo; estos resultados son similares al estudio realizado en los empleados de una empresa minera contratista de Lima realizado por Mancilla(16), quien concluye que existe una relación positiva alta de la satisfacción laboral con las prestaciones laborales que ofrece la empresa tales como beneficios remunerativos y condiciones laborales. De igual manera Ramos(15)(17), afirma que la satisfacción laboral de los empleados del GAT de la municipalidad provincial de San Román-Juliaca, en mayor porcentaje presentó un nivel bajo de satisfacción laboral. Asimismo, se identificó que un grupo considerable de empleados tenía un nivel promedio de satisfacción, mientras que una minoría presentaba un nivel alto. Esta insatisfacción, a su vez, puede tener un impacto negativo en su comportamiento organizacional. Otros factores que también se evidenciaron incluyen la falta de apoyo, la falta de reconocimientos, las condiciones del ambiente de trabajo y la estabilidad laboral. Como recomendación, se sugiere realizar evaluaciones periódicas para medir la satisfacción laboral del personal de enfermería mediante encuestas dirigidas a dicho personal. Es importante destacar que un trabajador satisfecho no solo experimenta mejores niveles de bienestar personal, sino que también establece relaciones positivas tanto con sus compañeros de trabajo como con los clientes. Esto representa una base beneficiosa tanto para la empresa como para el logro de sus objetivos, ya que una mayor satisfacción laboral promueve la mejora en la calidad de los servicios, potencia la atención, fomenta la empatía y facilita la interacción con los usuarios (15).



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación entre la motivación organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería que laboran en la empresa Global PreventOSH. S.A.C., ya que se comprueba la hipótesis planteada, por correlación de Pearson ($p=0,021$). Es decir, los trabajadores que se sienten motivados por su organización, también tienden a estar más satisfechos con su empleo.

SEGUNDA: En cuanto a la motivación organizacional, la mayoría de los profesionales de enfermería que formaron parte del estudio presentaron un nivel medio de motivación organizacional, seguido de un número reducido con un nivel alto de motivación. Solo un participante en la categoría de falta de motivación organizacional. Esto nos indica que la mayoría de los profesionales de enfermería se sienten medianamente motivados por la empresa.

TERCERA: En relación al nivel de satisfacción laboral, un mayor porcentaje de profesionales de enfermería tienen una satisfacción en un nivel medio, seguido de un menor número en un nivel alto y se encontró solo un profesional sin satisfacción laboral, esto indica que la mayoría de profesionales de enfermería esta medianamente satisfecho con la labor que realiza.



VI. RECOMENDACIONES

A LA EMPRESA

- Se sugiere al área de recursos humanos de las empresas implementar estrategias para motivar al personal en los servicios asistenciales, fortalecer las escalas salariales, organizar actividades de confraternidad y ofrecer incentivos por un buen desempeño.
- Realizar encuestas periódicas al personal de enfermería para evaluar regularmente su nivel de motivación organizacional y satisfacción laboral.
- Implementar programas de gestión para mejorar la motivación organizacional y satisfacción laboral, basada en resultados específicos de una evaluación regular al personal.
- Buscar estrategias que fomente buenas relaciones con valores como: responsabilidad, cooperación, empatía, honestidad, etc., entre los profesionales de enfermería, para reforzar el compromiso del personal.

A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA EMPRESA

- Se recomienda contribuir en la toma de decisiones y mostrar compromiso en las actividades desarrolladas por la empresa, para mejorar las relaciones interpersonales con sus supervisores y semejantes, en base a valores personales e implementados por la empresa.
- Ser parte de las estrategias de mejoras implementadas por la empresa en la motivación organizacional y la satisfacción laboral, ya que estas tienen un impacto en la calidad de vida laboral y la calidad de servicios brindados por el profesional de enfermería, de esta manera obtener un beneficio mutuo.



A LOS ESTUDIANTES Y EGRESADOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERIA

- A los bachilleres de enfermería, formular proyectos para determinar estrategias dirigidas a potencializar las fortalezas por medio de planes de acción, la Motivación Organizacional e intrínseca.
- Se recomienda a los tesisistas de pregrado y post grado en enfermería y otras áreas relacionadas con la gestión en salud que realicen trabajos relacionados con estos dos elementos fundamentales para la organización.
- Realizar investigaciones que profundicen y amplíen otros factores que influyen en la satisfacción laboral; Dado que esto tendrá un impacto en la calidad de los servicios prestados, por las diferentes empresas públicas y privadas contribuyendo a uno de los objetivos fundamentales del Ministerio de Salud de nuestro país.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organizcion Panamericana de la Salud. Acerca del programa de enfermeria [Internet]. OPS, OMS. 2020 [cited 2022 Aug 26]. p. 5. Available from: [https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=La enfermería abarca el cuidado,atención centrada en la persona.](https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=La%20enfermer%C3%ADa%20abarca%20el%20cuidado,atenci%C3%B3n%20centrada%20en%20la%20persona.)
2. OMS. The impact of COVID-19 on health and care workers: a closer look at deaths. 2021;(September). Available from: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/345300/WHO-HWF-WorkingPaper-2021.1-eng.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
3. Torres AS, Tomás EA. Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*. 2002;14(4):828–36.
4. Maslow AH. Motivación y personalidad [Internet]. 3°. Motivación y personalidad. Madrid; 1991. 471 p. Available from: <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
5. Mera BV, Susana M, Gamboa R, Teresa G, Lozada C. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atencion de tercer nivel. 2022;3:2–15.
6. Alarcón N, Ganga F, Pedraja L, Monteverde A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile [Internet]. Vol. 20, *Medwave*. Universidad de los Lagos; 2020. Available from: <https://www.medwave.cl/medios/medwave/Mayo2020/PDF/medwave-2020-04-7900.pdf>
7. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional [Internet]. decimoterc. Educacion P, editor. Mexico; 2009. 752–755 p. Available from: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBI NS comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBI%20NS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)



8. Gobernantes. Salario factor con más influencia en la motivación laboral: 57% de trabajadores en México está insatisfecho con lo que gana. 29-09 [Internet]. 2023;3. Available from: <http://www.gobernantes.com/vernota.php?id=419673>
9. Gestion R. El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores [Internet]. 2014 [cited 2022 Aug 28]. p. 3. Available from: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/#:~:text=El 45%25 de personas que,con el clima de trabajo.>
10. Martinez R. Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S. A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021. Universidad Continental; 2022.
11. Collantes J, Arévalo J. Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un Hospital de Lima - Perú. Revista Ciencia y Arte de Enfermería. 2017;2(2):19–24.
12. Mamani G. Motivacion Laboral y estilos de pensamiento en Profesionales de empresas de Salud ocupacional [Internet]. Universidad César Vallejo. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
13. Sánchez M, Rossella A. Correlación Entre Motivación Y Satisfacción Laborales En Un Grupo De Colaboradores Que Trabajan Por Contratos Indefinidos Y Temporales En Una Empresa De Guatemala [Internet]. Vol. 1. Universidad Rafael Landivar; 2018. Available from: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>
14. Montoya J, Zuluaga A. Motivación laboral en los empleados de planta de la empresa Listos S.A en la ciudad de Pereira [Internet]. Universidad catolica de Pereira; 2020. Available from: <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6176/4/DDMEGHO26.pdf>
15. Miranda M. Ambiente Laboral y Motivacion del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana [Internet]. Universidad De Piura; 2018.



- Available from: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18088>
16. Ñingle Mansilla ME. Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de una empresa contratista minera de Lima, 2022 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2023. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111875/Ñingle_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. Ramos AR. Clima organizacional y la satisfacción Laboral de los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca [Internet]. Universidad Peruana Union; 2018. Available from: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1220/Ana_Ramos_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 18. Mamani L. Estilos de direccion y satisfaccion laboral de los profesionales de enfermeria en el Hospital Regional Manuel Nuñez Butron, Puno. [Internet]. Universidad Nacional del Altiplano; 2018. Available from: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16666/Mamani_Mamani_Lizeth_Edith.pdf?sequence=1
 19. Wikipedia. Motivación [Internet]. 2023 [cited 2022 Dec 12]. Available from: <https://es.wikipedia.org/wiki/Motivación#:~:text=La motivación es un,significa “causa del movimiento”>.
 20. Amoros E. Comportamiento Organizacional en busca del desarrollo de ventajas Competitivas. [Internet]. Universida. Economía E de, editor. Primera edición. Chiclayo, Lambayeque; 2016. 272 p. Available from: <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
 21. Giovannone P. La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. Revista SEDICI [Internet]. 2011 May;56. Available from:



- http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y
22. Robbins S. Comportamiento Organizacional [Internet]. 10th ed. Pearson PH, editor. Mexico: Instituto Universitario Aerondutico, Cordoba, Argentina; 2004. 705 p. Available from: https://www.academia.edu/28633644/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_St
 23. Lagos V. La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC [Internet]. Revista Red de Bibliotecas. Universidad del Bio-Bio de Bibliotecas; 2015. Available from: [http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos Cortes%2C Victor.pdf](http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos_Cortes%2C_Victor.pdf)
 24. Bolger L. An exploratory analysis of the motivational factors that impacts employee retention in Dublin Bus [Internet]. <https://Medium.Com/>. National College of Ireland; 2016. Available from: <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
 25. Gross M. Mangers Magazine. 2013 Nov; Available from: <https://managersmagazine.com/index.php/2013/11/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion/>
 26. Torres A. La teoría de las motivaciones de David McClelland. Portal Psicología y Mente [Internet]. 2017. 8 p. Available from: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-motivaciones-david-mcclelland>
 27. Halanocca S, Palomino L, Rupay K. La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud [Internet]. Vol. 53, Business. esan GRADUATE SCHOOL OF BUSINES; 2019.



- Available from:
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MAGS_S_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. McClelland.David. Estudio de la Motivacion Humana [Internet]. II. Narcea M, editor. Journal of Personality and Social Psychology, 1,389-392. 1988. 46–681 p. Available from: <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
29. De Dios S. La teoría de las necesidades de McClelland [Internet]. 2021 [cited 2022 Sep 28]. p. 5. Available from: <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>
30. Pérez N, Rivera P. Clima Organizacional Y Satisfacción Instituto De Investigaciones de la Amazonia 2013 [Internet]. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Universidad Nacional De La Amazinia Peruana; 2015. Available from:
http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Arenas M. Qué es la Teoría de Herzberg y su aplicación en RR.HH. 2023;10. Available from: <https://www.deel.com/es/blog/teoria-herzberg-recursos-humanos>
32. Solano S. Job Satisfaction in Nursing Professionals. Cuid Rev Investig programa Enferm UDES. 2010;1(1):53–62.
33. León M, Narváez N, Celis R, Oruna G, Vela P, Cáceres C. Manualde Supervisión De Enfermería. Direccion de Redes Integrales de Salud Lima Centro. 2019;2–50.
34. Atalaya M. Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal. [Tesis Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos]; 2018.



35. Chiavenato I. Administracion De Recursos Humanos [Internet]. 9°. ELSEVIERY of The McGraw-Hill Companies I, editor. Mexico; 2011. 442 p. Available from: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
36. Perez F. Asesoría Jurídica [Internet]. 2019 [cited 2022 Dec 12]. p. 5. Available from: <https://es.linkedin.com/pulse/el-concepto-de-tiempo-trabajo-susana-jodra-ayala>
37. Rosales R del C. Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima metropolitana [Internet]. Pontificia Universidad Católica del Perú; 2015. Available from: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/ROSALLES_BEDOYA_RUBY_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
38. Real Academia Española. Diccionario [Internet]. [cited 2022 Sep 29]. Available from: <http://www.rae.es/>
39. Sampieri R, Collado C, Lucio P. Metodología de la investigación [Internet]. 4°. Seller B, editor. Edición McGraw-Hill. 1996. Available from: http://www.academia.edu/download/38758233/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf
40. Carhuacasma MJ. Motivación Laboral en Trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo-2020 [Internet]. Universidad Continental; 2021. Available from: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10505/2/IV_FHU_501_TE_Carhuacasma_Chavez_2021.pdf
41. Sánchez M, García M de LE. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una



exploración cualitativa para su estudio. 2017 Jun;22:161–6. Available from:

<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Problema principal ¿Cuál es la relación entre la motivación y la organización laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer el nivel de motivación organizacional en las dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de filiación del profesional de enfermería de la empresa Global</p>	<p>Ha</p> <p>Existe relación entre motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.</p> <p>Ho</p> <p>No existe relación entre motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.</p>	Motivación Organizacional	<p>Necesidad del logro</p> <p>Necesidad de filiación</p> <p>Necesidad de Poder</p>	<p>Tipo: Cuantitativo, Descriptivo-Correlacional</p> <p>nivel: Básico</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Científico</p> <p>Población: La población está conformada por 38 enfermeros(as) Muestra: La muestra está confirmada por 38 sujetos</p> <p>Instrumentos</p>

	<p>preventOSH S.A.C, U.M. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral en las dimensiones: supervisión, confort del ambiente físico, idoneidad de prestaciones, satisfacción intrínseca y su participación en la toma de decisiones en los profesionales de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, U.M. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.</p>	<p>Antauta, Melgar, Puno-2022.</p>	<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Satisfacción de la Supervisión. Satisfacción del Ambiente Físico. Satisfacción de las Prestaciones. Satisfacción Intrínseca de su trabajo. Satisfacción en la participación en la toma de decisiones</p>	<p>Cuestionario de Motivación Organizacional Cuestionario de Satisfacción Laboral Método De Análisis De Datos: Uso del estadístico SPSS 25.</p>
--	--	------------------------------------	-----------------------------	---	--

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 02. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO



FACULTAD DE ENFERMERIA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo: _____ identificada con DNI

Nº: _____ he sido informada por la bachiller de enfermería: Glenda Callo huanca Tacora, sobre el proyecto de investigación titulado: Satisfacción Laboral y Motivación Organizacional del profesional de enfermería de la Empresa Global PreventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.

Mi participación en este estudio es estrictamente voluntario. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Mis respuestas al cuestionario, serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Habiendo sido suficiente, oportuna y adecuadamente informada, acepto voluntariamente participar en la investigación como sujeto de la muestra. Dejo constancia de mi aceptación a participar. En constancia de lo anterior firmo a los ____Días, del mes _____ del 2022.

.....

.....

Firma del participante

Firma del investigador



ANEXO 03. Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO



FACULTAD DE ENFERMERIA

MOTIVACION ORGANIZACIONAL

Elaborado por: José Luis Pereyra Quiñones

DATOS INFORMATIVOS:

Edad:.....

Sexo: Masculino () Femenino ()

Área a la que pertenece:.....

Cargo:.....

Años en la institución:.....

Fecha:.....

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario contiene preguntas de autoevaluación personal sobre vuestro trabajo lo más importante es que responda con sinceridad.

Se usa una escala de calificación de cinco puntos, siendo 1: Total desacuerdo y 5: total acuerdo.

1: Total desacuerdo.

2: En desacuerdo

3: Ni acuerdo Ni desacuerdo

4: De acuerdo.

5: Total acuerdo.



INICIO DEL CUESTIONARIO:

Marque con una X dentro del de su elección:

1: Total desacuerdo. 2: En desacuerdo 3: Ni acuerdo Ni desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Total acuerdo.		T D	E D	N A N D	D A	T A
N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	Mantener relaciones cordiales con otros compañeros de la institución.					
2	Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona.					
3	Poseer bienes materiales que impresiones a los demás.					
4	Disponer un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.					
5	Contar con oportunidades asumir responsabilidades y metas más retadoras.					
6	Disponer de oportunidades para socializar con otros compañeros de la institución.					
7	Trazar metas y proyectos novedosos excitantes y retadores.					
8	Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento.					
9	Tener mucho tiempo para estar con mi familia.					
10	Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que me fijen.					
11	Tener la seguridad de que mi familiar se encuentre en una buena situación financiera.					
12	No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio.					
13	Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas.					
14	Contar con oportunidades de influir en los demás.					
15	Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.					
16	Hacer cosas que influyan en otros.					
17	Ocupar un puesto de prestigio.					
18	Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento.					
19	Poder trabajar con compañeros que son además buenos amigos.					



20	Tener libertad para laborar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia.					
21	Tomar medidas y decisiones de gran importancia.					
22	Mantener estrechas relaciones con la gente que realmente aprecio.					
23	Ocupar un puesto que dependía de mí un equipo de personas.					
24	Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí.					
25	Hacer personalmente cosas mejor de lo que han hecho antes.					
26	Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas.					
27	Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo.					
28	Poder influir en las decisiones que tomen aquellos grupos de los que soy miembro.					
29	Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas.					
30	Tener oportunidades para ser muy conocido.					
31	Contar con oportunidades para ser miembro de un equipo.					
32	Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis responsabilidades.					
33	Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos.					
34	Realizar un trabajo de alta calidad.					
35	Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mí.					
36	Tener oportunidades de controlar un grupo o equipo.					



Elaborado por: José Luis Pereyra Quiñones

DATOS INFORMATIVOS

Edad:.....

Sexo: Masculino () Femenino ()

Área a la que pertenece:.....

Cargo:.....

Años en la Institución:.....

Fecha:.....

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario contiene preguntas de autoevaluación personal sobre vuestro trabajo. A través de escalas, usted podrá formarse una idea sobre su satisfacción laboral.

Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexione con velocidad los más importante es que responda con sinceridad.

El cuestionario contiene 23 Ítems referidos a su satisfacción laboral. Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto todas serán contestadas.

Califique de 1 al 7 de acuerdo con la siguiente escala de grado de satisfacción laboral o insatisfacción laboral que producen los diferentes aspectos de su trabajo en la Institución, siendo

1: Muy insatisfecho. 2: Bastante insatisfecho.3: Algo insatisfecho.4: Indiferente.

5: Algo satisfecho.6: Bastante satisfecho.7: Muy satisfecho.



INICIO DEL CUESTIONARIO:

Marque con una X dentro del de su elección:

1: Muy insatisfecho. 2: Bastante insatisfecho. 3: Algo insatisfecho. 4: Indiferente. 5: Algo satisfecho. 6: Bastante satisfecho 7: Muy satisfecho.		M	B	A	I	A	B	M
		I	I	I		S	S	S
N°	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Los beneficios que le produce su trabajo por sí mismo.							
2	Las oportunidades que ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.							
4	El Salario que usted recibe.							
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
7	El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.							
8	La iluminación de área de trabajo.							
9	La ventilación de su lugar de trabajo.							
10	La temperatura de su local de trabajo							
11	La oportunidad de formación que le ofrece la empresa							
12	La oportunidad de promoción que tienen.							
13	Las relaciones con sus superiores.							
14	La supervisión que ejercen sobre usted.							
15	La proximidad y frecuencia con la que es supervisado.							
16	La forma en que sus superiores juzgan su tarea.							
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de la empresa.							
18	El apoyo que recibe de sus superiores.							
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.							



21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa							
22	El grado en que su institución cumple el convenio, disposiciones y leyes laborales.							
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.							



ANEXO 04: Prueba de Normalidad

Tabla 4

Prueba estadística de Shapiro Wilk de normalidad para motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,865	37	,000
Motivación organizacional	,841	37	,000

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional



ANEXO 05. Oficio de presentación



Universidad Nacional del Altiplano de Puno
FACULTAD DE ENFERMERÍA



Ciudad Universitaria Telefax (051)363862 – Casilla 291
Correo Institucional: fe@unap.edu.pe

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Puno C.U., 27 de enero de 2023

CARTA Nº 011-2023-D-FE-UNA-PUNO

Señor Dr.
ISMAEL NESTOR CRUZ TIMANA
GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA
GLOBAL PREVENTOSH S.A.C. UM. SAN RAFAEL, ANTAUTA
Melgar.-

ASUNTO: PRESENTA Y SOLICITA BRINDAR FACILIDADES A EGRESADA DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA

Es muy grato dirigirme a usted, para expresarle un afectuoso saludo, al mismo tiempo presento a la Bachiller: Srta. GLENDA CALLOHUANCA TACORA, egresada de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, con el fin de solicitar a su digna representada se sirva autorizar y brindar las facilidades del caso para la recolección de datos con fines de ejecución del Proyecto de Investigación de Tesis conforme se detalla, bajo la dirección de la Docente: Mtra. Mabel Marialice Calsín Apaza.

RESPONSABLE	PROYECTO DE INVESTIGACION DE TESIS
GLENDA CALLOHUANCA TACORA	“Satisfacción laboral y motivación organizacional del profesional de Enfermería de la Empresa Global PREVENTOSH S.A.C., UM. SAN RAFAEL, Antauta, Melgar, Puno-2022”.

Agradeciendo de antemano su gentil apoyo, es oportuno renovar mi mayor consideración personal.

Atentamente,

Dra. Rosa Pilco Vargas
DECANA
FACULTAD DE ENFERMERÍA



Cc. Archivo
RPV/cte



Carta de autorización.



Dra. Rosa Pilco Vargas
Decana de la Facultad de Enfermería.
Universidad Nacional de Altiplano

El que suscribe, ISMAEL NESTOR CRUZ TIMANA, Identificado con DNI N° 09675269, en calidad de Gerente General de la Empresa GLOBAL PREVENTOSH S.A.C., con RUC N° 20604957410, con domicilio fiscal en la Calle Nazca N° 656 Int. 1001 block 1, Jesús María, Lima, Lima.

Presente.-

Reciba un cordial saludo por parte de nuestra empresa. Me es grato dirigirme a Ud. En esta oportunidad para responder a la solicitud enviada por la universidad Nacional del altiplano Puno mediante la Srta: GLENDA CALLOHUANCA TACORA identificada con DNI° 71870733, quien ha laborado en nuestra empresa como ENFERMERA, en nuestro cliente Minsur S.A. ubicado en Km. 102 Asiento Minero San Rafael-AntautaMelgar-Puno. Quien ha sido aceptada para realizar la investigación correspondiente para la obtención de su título profesional

Se expide el presente documento a solicitud de la interesada, para los fines que crea conveniente.

Lima, 23 de marzo del 2023.

ISMAEL CRUZ TIMANÁ
GERENTE GENERAL
GLOBAL PREVENTOSH SAC

ANEXO 06: Contrastación de la hipótesis**Tabla 5**

Motivación organizacional y satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.

		Satisfacción laboral	Motivación organizacional
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,379*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	37	37
Motivación organizacional	Correlación de Pearson	,379*	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	37	37

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional

Tabla 6

Edad del profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.

Edad	N	%
20 a 25 años	11	30%
26 a 30 años	21	57%
31 a 35 años	5	13%
Total	37	100%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional

Tabla 7

Sexo del profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.

Sexo	N	%
Femenino	26	70%
Masculino	11	30%
Total	37	100%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional



Tabla 8

Tiempo de servicio del profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH SAC,
UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.

Años en la institución	N	%
Menos de 1 año	19	51%
Más de 1 año	18	49%
Total	37	100%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional

ANEXO 07: Tabla de resultados por ítems.

Tabla 9

Nivel de motivación organizacional por ítems en el profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.

Motivación organizacional	Total desacuerdo		En desacuerdo		Ni acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Total acuerdo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ítem 1	1	3%	16	43%	0	0%	15	41%	5	14%
Ítem 2	0	0%	17	46%	7	19%	3	8%	10	27%
Ítem 3	0	0%	23	62%	7	19%	7	19%	0	0%
Ítem 4	0	0%	17	46%	5	14%	3	8%	12	32%
Ítem 5	0	0%	17	46%	10	27%	3	8%	7	19%
Ítem 6	0	0%	17	46%	6	16%	8	22%	6	16%
Ítem 7	0	0%	17	46%	0	0%	13	35%	7	19%
Ítem 8	0	0%	22	60%	1	3%	7	19%	7	19%
Ítem 9	0	0%	17	46%	6	16%	8	22%	6	16%
Ítem 10	0	0%	17	46%	5	14%	4	11%	11	30%
Ítem 11	0	0%	22	60%	7	19%	8	22%	0	0%
Ítem 12	1	3%	16	43%	6	16%	9	24%	5	14%
Ítem 13	1	3%	16	43%	5	14%	14	38%	1	3%
Ítem 14	1	3%	16	43%	10	27%	4	11%	6	16%
Ítem 15	1	3%	16	43%	5	14%	15	41%	0	0%
Ítem 16	1	3%	16	43%	11	30%	9	24%	0	0%
Ítem 17	0	0%	22	60%	5	14%	4	11%	6	16%
Ítem 18	0	0%	22	60%	7	19%	2	5%	6	16%
Ítem 19	0	0%	17	46%	7	19%	13	35%	0	0%
Ítem 20	0	0%	18	49%	5	14%	8	22%	6	16%
Ítem 21	0	0%	17	46%	7	19%	7	19%	6	16%
Ítem 22	1	3%	16	43%	5	14%	7	19%	8	22%
Ítem 23	0	0%	17	46%	6	16%	14	38%	0	0%
Ítem 24	0	0%	0	0%	10	27%	27	73%	0	0%
Ítem 25	0	0%	0	0%	5	14%	50	54%	12	32%
Ítem 26	0	0%	22	60%	7	19%	8	22%	0	0%
Ítem 27	1	3%	0	0%	6	16%	30	81%	0	0%
Ítem 28	0	0%	22	60%	5	14%	10	27%	0	0%
Ítem 29	1	3%	17	46%	5	14%	13	35%	1	3%
Ítem 30	1	3%	16	43%	5	14%	9	24%	6	16%
Ítem 31	1	3%	16	43%	5	14%	9	24%	6	16%
Ítem 32	1	3%	21	57%	5	14%	9	24%	1	3%
Ítem 33	0	0%	22	60%	13	35%	1	3%	1	3%
Ítem 34	1	3%	16	43%	6	16%	7	19%	7	19%
Ítem 35	1	3%	16	43%	11	30%	2	5%	7	19%
Ítem 36	0	0%	0	0%	11	30%	26	70%	0	0%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional

Tabla 10

Satisfacción laboral por ítems en el profesional de enfermería de la empresa Global

PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.

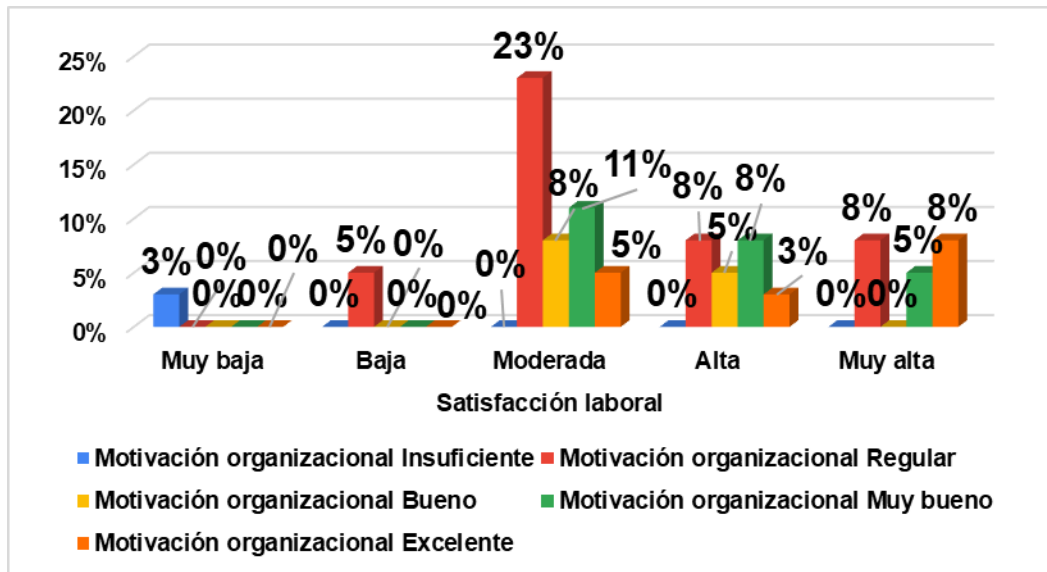
Satisfacción laboral	Muy insatisfecho		Bastante insatisfecho		Algo insatisfecho		Indiferente		Algo satisfecho		Bastante satisfecho		Muy satisfecho	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ítem 1	1	3%	0	3%	14	3%	0	3%	10	3%	9	3%	3	3%
Ítem 2	2	5%	1	3%	0	0%	1	3%	17	46%	15	41%	1	3%
Ítem 3	1	3%	0	0%	1	3%	0	0%	23	62%	10	27%	2	5%
Ítem 4	1	3%	13	35%	5	14%	2	5%	6	16%	10	27%	0	0%
Ítem 5	0	0%	0	0%	0	0%	2	5%	17	46%	15	41%	3	8%
Ítem 6	1	3%	13	35%	2	5%	2	5%	9	24%	8	22%	2	5%
Ítem 7	1	3%	0	0%	0	0%	2	5%	19	51%	14	38%	1	3%
Ítem 8	1	3%	0	0%	0	0%	1	3%	20	54%	15	41%	0	0%
Ítem 9	1	3%	0	0%	1	3%	1	3%	16	43%	18	48%	0	0%
Ítem 10	3	8%	0	0%	6	16%	1	3%	25	68%	1	3%	1	3%
Ítem 11	1	3%	0	0%	2	5%	14	38%	5	14%	15	41%	0	0%
Ítem 12	1	3%	0	0%	2	5%	12	32%	10	27%	12	32%	0	0%
Ítem 13	1	3%	0	0%	13	35%	0	0%	7	19%	14	38%	2	5%
Ítem 14	1	3%	9	24%	7	19%	2	5%	7	19%	9	24%	2	5%
Ítem 15	2	5%	0	0%	2	5%	8	22%	15	41%	10	27%	0	0%
Ítem 16	1	3%	13	35%	1	3%	2	5%	11	29%	9	24%	0	0%
Ítem 17	1	3%	14	38%	2	5%	1	3%	5	14%	8	22%	6	16%
Ítem 18	1	3%	0	0%	2	5%	2	5%	23	62%	8	22%	1	3%
Ítem 19	16	43%	0	0%	0	0%	2	5%	8	22%	10	27%	1	3%
Ítem 20	2	5%	0	0%	2	5%	1	3%	21	57%	11	30%	0	0%
Ítem 21	0	0%	0	0%	1	3%	15	41%	13	35%	8	22%	0	0%
Ítem 22	2	5%	1	3%	14	38%	1	3%	11	30%	7	19%	1	3%
Ítem 23	1	3%	1	3%	13	35%	3	8%	12	32%	7	19%	0	0%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional.

ANEXO 08: Figuras

Figura 1

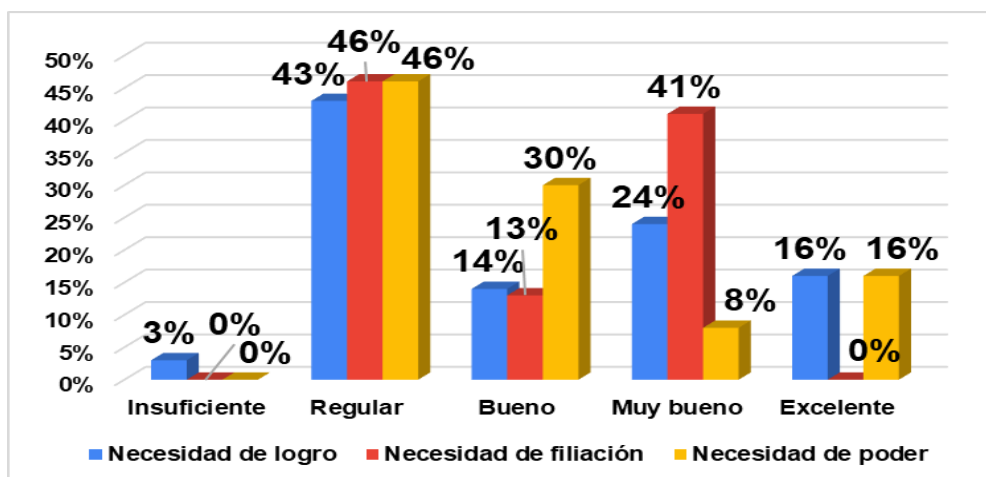
Relación entre la motivación organizacional y Satisfacción laboral en el profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.



Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional

Figura 2

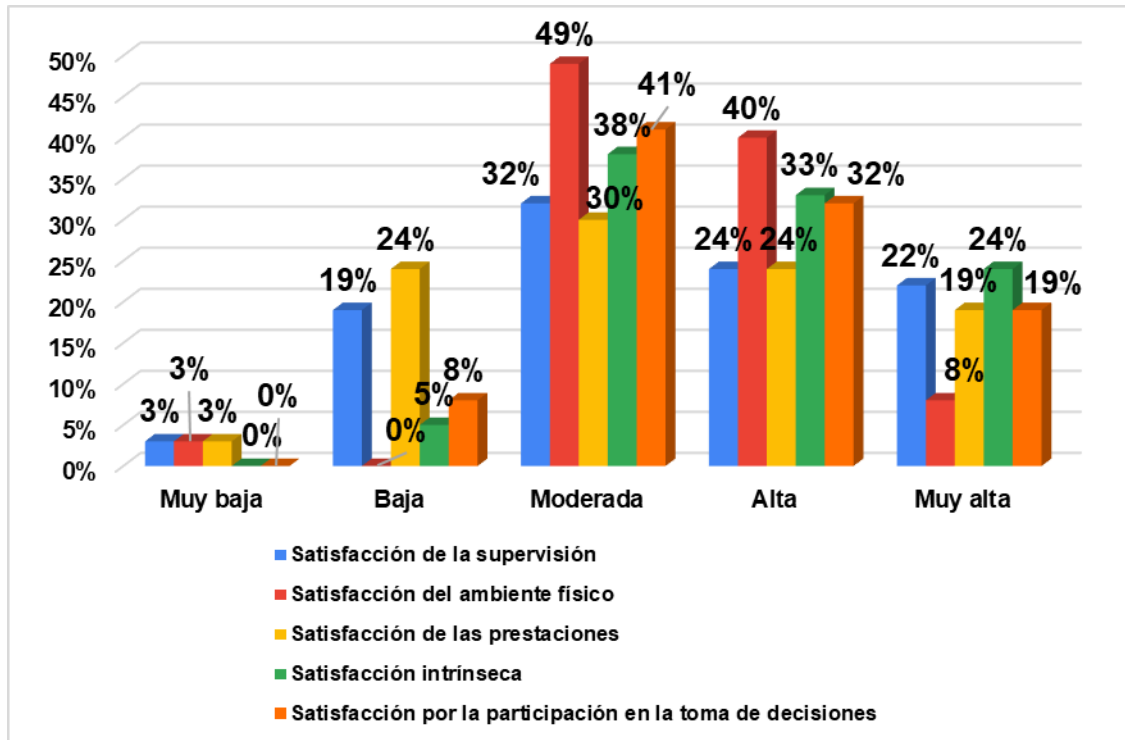
Nivel de motivación organizacional en sus dimensiones de logro, filiación y poder en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.



Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional

Figura 3

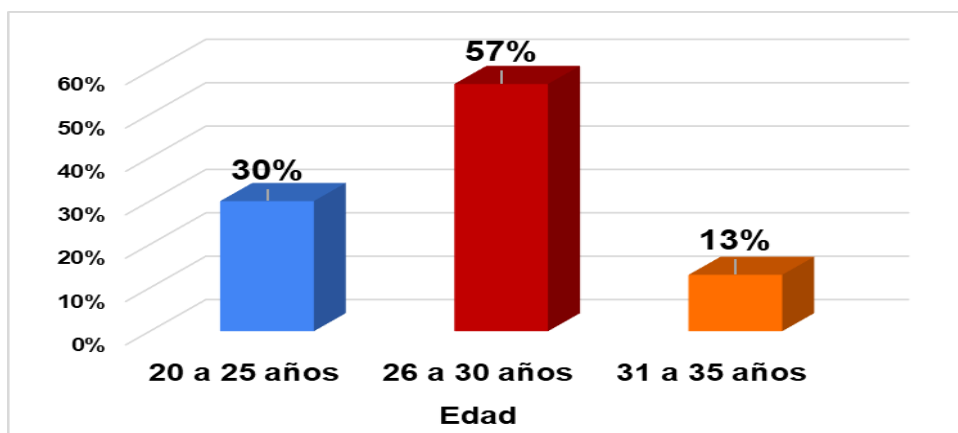
Nivel de satisfacción laboral en sus dimensiones satisfacción de la supervisión, ambiente físico, prestaciones, satisfacción intrínseca y satisfacción por participación en la toma de decisiones en el profesional de enfermería de la empresa Global preventOSH S.A.C, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.



Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional.

Figura 4

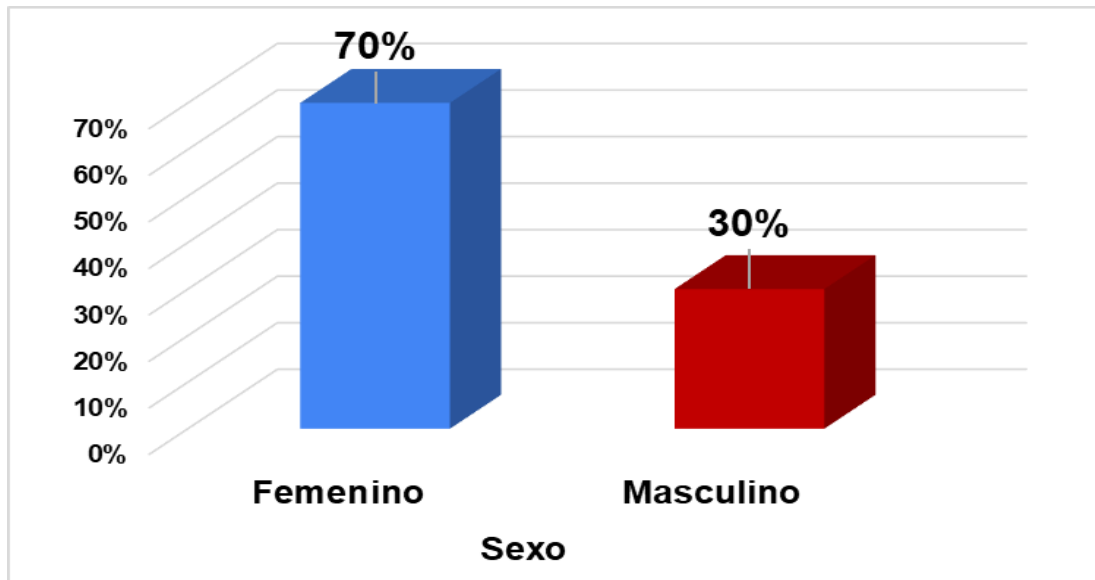
Edad del profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.



Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional.

Figura 5

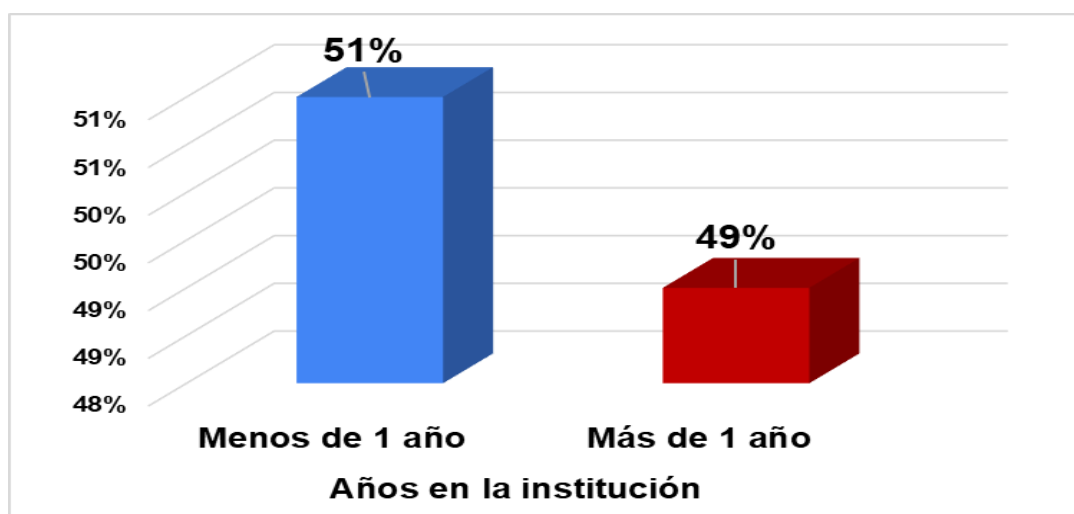
Sexo del profesional de Enfermería de la Empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.



Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional

Figura 6

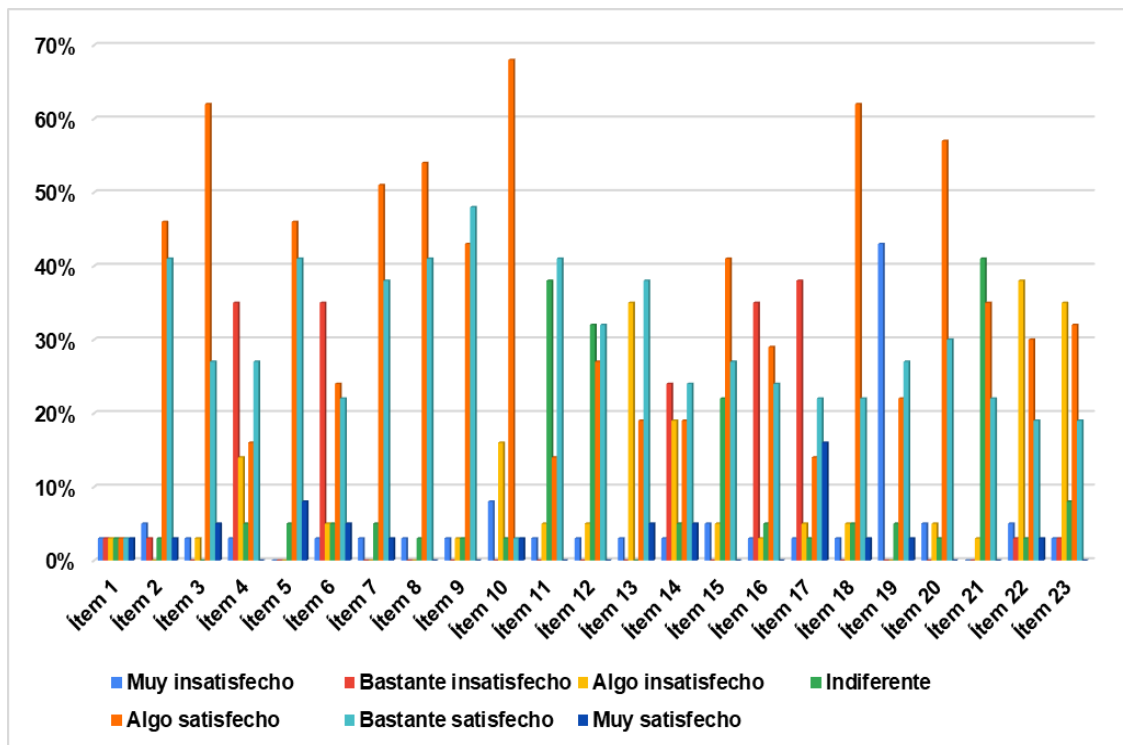
Tiempo de servicio del profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.



Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional.

Figura 7

Nivel de motivación organizacional por ítems, en el profesional de enfermería de la empresa Global PreventOSH SAC, UM. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-2022.



Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral y motivación organizacional

ANEXO 10: Evidencia fotográficas.

IMAGEN 1



IMAGE1: REUNION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA, QUE LABORO EN LA EMPRESA GLOBAL PREVENTOSH S.A.C- 2022

IMAGEN 2



IMAGE2: ENTREGA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO Y LOS INSTRUMENTOS AL PERSONAL QUE ACCEDIO PARTICIPAR.

IMAGEN O3



IMAGEN 3: LLENADO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

IMAGEN O4

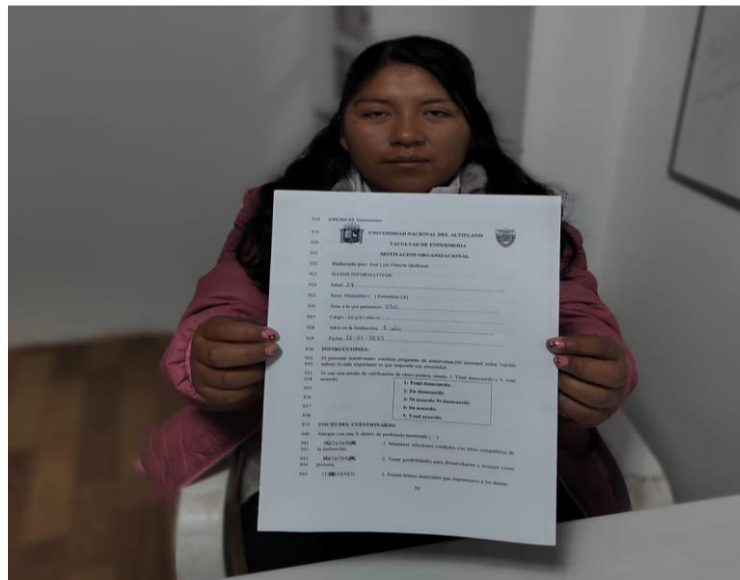


IMAGEN 4: LLENADO DE ENCUESTAS; SATISFACCION LABORAL Y
MOTIVACION ORGANIZACIONAL



ANEXO 11: Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Callotuanca Tawra Glenda
identificado con DNI 711870933 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
de Enfermería

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ Motivación organizacional y Satisfacción laboral del profesional
de enfermería de la empresa Global Preventosh S.A.C, UH,
San Rafael, Antauta, Melgar, Puno-202 ”

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 26 de enero del 20 24


FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 12: Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Collohuana Tacora Glenda
identificado con DNI _____ en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
de Enfermería

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ Motivación organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de la empresa Global Preventoset S.A.C. Uti. San Rafael, Antauta, Melgar, Puno- 2022. ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 26 de enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella