



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE POSGRADO

TESIS

Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico
de un hospital público de Lima, 2023

Para optar el Grado Académico de

Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados de
Enfermería

Presentado por:

Autora: Aguilar Suárez, Susy

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6418-3972>

Asesor: Mg. Millones Gómez, Segundo Germán

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140>

Línea de Investigación General

Salud y bienestar

Lima, Perú

2023

Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, **AGUILAR SUAREZ SUSY** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "**Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023**" Asesorado por el docente: Segundo German Millones Gomez con DNI 10690269 con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140> tiene un índice de similitud de (19) (DIECINUEVE)% con código oid:14912:326060965 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el tumitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Susy Aguilar Suarez
 DNI: 44943121

.....
 Firma de autor 2

 DNI:

.....

 Firma
 Segundo German Millones Gomez
 DNI: 10690269

Lima, 7 de febrero de 2024

Dedicatoria

A cada uno de mis seres queridos,
por su apoyo incondicional durante
toda esta etapa de mi vida

Agradecimiento

A todas aquellas personas quienes
de una u otra manera han contribuido
para la culminación de esta
investigación.

ÍNDICE

RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Limitaciones de la investigación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Formulación de hipótesis	22
2.3.1. Hipótesis general	22
2.3.2. Hipótesis específicas	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	23
3.1. Método de investigación	23
3.2. Enfoque investigativo	23
3.3. Tipo de investigación	23
3.4. Diseño de la investigación	24
3.5. Población, muestra y muestreo	24
3.6. Variables y operacionalización	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.1. Técnica	27
3.7.2. Descripción de instrumentos	28
3.7.3. Validación	29

3.7.4. Confiabilidad	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9. Aspectos éticos	30
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	32
4.1. Resultados	32
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	32
4.1.2. Prueba de hipótesis	39
4.1.3. Discusión de resultados	44
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
5.1. Conclusiones	49
5.2. Recomendaciones	50
REFERENCIAS	51
Anexo 1: Matriz de consistencia	57
Anexo 2: Instrumentos	58
Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética	62
Anexo 4: Formato de consentimiento informado	63
Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin	65

Índice de tablas

Tabla 1. Motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	33
Tabla 2. Dimensión logro de la motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	34
Tabla 3. Dimensión poder de la motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	35
Tabla 4. Dimensión afiliación de la motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	36
Tabla 5. Satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	37
Tabla 6. Dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	38
Tabla 7. Dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	39
Tabla 8. Prueba de normalidad de los datos de las variables motivación laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	40
Tabla 9. Prueba de correlación entre motivación laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	41
Tabla 10. Prueba de correlación entre la dimensión logro y la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	42
Tabla 11. Prueba de correlación entre la dimensión poder y la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	43
Tabla 12. Prueba de correlación entre la dimensión afiliación y la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	45

Índice de figuras

Figura 1. Motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	33
Figura 2. Dimensión logro de la motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	34
Figura 3. Dimensión poder de la motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	35
Figura 4. Dimensión afiliación de la motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	36
Figura 5. Satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	37
Figura 6. Dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	38
Figura 7. Dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023.	39

RESUMEN

El **objetivo** de esta investigación es determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima. Para ello se aplicó el **método** científico y como método específico el hipotético deductivo, el enfoque es cuantitativo, diseño no experimental y correlacional. La muestra fue de 100 profesionales de enfermería, quienes trabajan en el área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima. Los **resultados** indican que hay un nivel alto de motivación laboral en el personal de enfermería con el 56,25 % (54), seguido del nivel moderado con 32,29 % (31) y muy alto con 8,33 % (8). Además, hay un nivel alto de satisfacción laboral con el 42,71 % (41), seguido del nivel moderado con 33,33 % (32) y bajo con 13,54% (13). Se **concluyó** que existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería. Puesto que el p-valor obtenido ($p = 0,021$) fue inferior al nivel de significancia ($p < \alpha = .05$). Además, el rho de Spearman fue de 0,234; por lo tanto, la relación es positiva y baja entre las variables de estudio.

Palabras Clave: Motivación laboral, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between motivation and job satisfaction of the nursing staff of the surgical center of the Hospital Nacional of Lima. For this purpose, the scientific method and the specific hypothetical-deductive method were applied, the approach is quantitative, non-experimental and correlational design. The sample consisted of 100 nursing professionals who work in the surgical center area of the Hospital Nacional Arzobispo Loayza. The results indicate that there is a high level of work motivation in the nursing staff with 56.25 % (54), followed by moderate level with 32.29 % (31) and very high with 8.33 % (8). In addition, there is a high level of job satisfaction with 42.71 % (41), followed by moderate level with 33.33 % (32) and low with 13.54 % (13). It was concluded that there is a significant relationship between motivation and job satisfaction of the nursing staff. Since, the p-value obtained ($p = 0.021$) was lower than the significance level ($p < \alpha = .05$). In addition, Spearman's rho was 0.234 therefore the relationship is positive and low between the study variables.

Keywords: Work motivation, Job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Existen diversos estudios sobre la satisfacción laboral y la motivación, tanto a nivel nacional como internacional. Esto evidencia la necesidad de encontrar los factores que determinan tanto la satisfacción como la motivación. En el entorno laboral de la salud tanto la satisfacción como la motivación de los enfermeros, técnicos u otros profesionales es imprescindible, puesto que esto concluirá en una buena atención. En tal sentido, en esta investigación se ha logrado determinar que existe relación significativa, positiva y baja entre la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería, es decir, se ha demostrado que cuando los enfermeros están motivados tienen buena satisfacción laboral.

En contraste, muchas instituciones de salud suelen evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la salud, pero pocos se ocupan en evaluar y desarrollar acciones que contribuyan a la mejora de la satisfacción laboral de los colaboradores del sector salud. De igual manera, la rutina laboral diaria no contempla actividades de motivación para los enfermeros de los hospitales.

Se entiende que el sistema de salud nacional tiende a presentar dificultades y sobrepoblación de pacientes, un problema que afecta al bienestar laboral de los trabajadores del sector salud, además, muchos profesionales no solamente cubren un horario laboral, sino que realizan actividades laborales en otros centros de salud o actividades domésticas. Es decir, el profesional de la salud está continuamente expuesto a un desgaste físico y emocional que eventualmente podría afectar a su motivación y por ende a la satisfacción laboral en sus centros de trabajo.

El centro quirúrgico de un hospital público de Lima es una muestra de la realidad nacional, los enfermeros de esta institución están diariamente expuestos a factores externos e internos que afectan su motivación y por ende la satisfacción laboral en cada uno de sus puestos de guardia. En tal sentido, esta investigación se enfoca en la problemática de ¿Cuál es la relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023?

Debido a ello, se ha logrado determinar que existe relación positiva, baja y significativa entre la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería y respecto a las dimensiones se afirma que existe relación significativa, positiva y baja entre la dimensión logro y la satisfacción laboral; no existe relación significativa entre la dimensión poder y satisfacción laboral y no existe relación significativa entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral del personal de enfermería.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los enfermeros realizan labores trascendentales que permiten la atención de pacientes que requieren de cuidados. Entre las labores que desempeñan los enfermeros se pueden señalar la realización de acciones de primeros auxilios, atender las necesidades de los pacientes, ejecutar campañas de vacunación y otras referidas a la salud que son de vital importancia para la recuperación de los pacientes y el apoyo directo a los médicos.

En el desarrollo de estas funciones los enfermeros requieren de condiciones favorables tanto físicas como emocionales. En tal sentido, la motivación es uno de los aspectos que un enfermero requiere para un adecuado cumplimiento de sus funciones. Un enfermero motivado podrá desempeñarse de forma adecuada en la atención de todos sus pacientes.

La motivación laboral se refiere a un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos, está relacionada con todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento (1). Se resalta la importancia de la motivación en los enfermeros o en el personal de la salud puesto que la motivación permite realizar las actividades laborales con entusiasmo, además, los enfermeros se sienten satisfechos sin recibir incentivos o recompensas por su buen desempeño laboral (2).

En Egipto, un estudio señaló que 50 % de enfermeros presentan desmotivación laboral a razón de presentar un elevado síndrome de burnout y a la ausencia de incentivos laborales (3).

En España, la desmotivación en el trabajo por parte del personal de enfermería es mayor al 50 %. En Estados Unidos más del 30% de enfermeros tienen desmotivación en el trabajo.

Latinoamérica no escapa a esta realidad, estudios demuestran que cerca al 60% de profesionales de enfermería están desmotivados laboralmente (4).

En Perú – Huaraz, un estudio realizado en el 2022 encontró que para el 45,9% del total de profesionales sanitarios encuestados la motivación es mala. El 34,4% del total de profesionales de salud que laboraban en el área COVID 19 y que tenían edades entre 31 y 40 años percibían que la motivación es mala, además, se aprecia que el 31,1% del total profesionales de salud con edades que comprenden desde 31 a 40 años manifiestan que la motivación es regular (5).

En Perú - Huancayo, un estudio sobre la motivación en licenciados de enfermería de la Microred de Salud Chilca en el 2020 encontró un nivel de motivación medio en el 32,2% y un nivel de motivación bajo en el 30%, en tanto que refieren que el 6,7% no presentaron ninguna motivación (6).

En Perú - Lima, un estudio realizado en un hospital del Callao en el 2020 halló a la motivación como inadecuada en un 70% de los profesionales de enfermería (7). Asimismo, en otro estudio realizado el 2022 se obtuvo que la motivación es alta en un 58,46 %, media en 30,77 % y baja en 10,77 % en enfermeros de un hospital de Lima (8). Todos los resultados señalan niveles bajos en la motivación del personal de salud, específicamente en enfermeros.

La satisfacción laboral se refiere al nivel de sentimientos positivos que tiene una persona acerca de su lugar de trabajo, hacia las labores que realiza, sus alcances y compromisos que posee; es decir, simboliza el nivel de gozo respecto a todos los elementos directa o indirectamente vinculados con su empleo (9). Su importancia en los enfermeros o en el personal de la salud se describe como “la satisfacción laboral en la enfermería establece la

calidad de los servicios prestados, al determinar está, en ámbitos hospitalarios como unidades de cuidado intensivo y en la Atención Primaria en Salud del ámbito comunitario” (10).

En China, un estudio señala que el 40% de enfermeros mostraron insatisfacción con el puesto de trabajo y 57% presentaron elevados valores de estrés; finalmente, las enfermeras manifestaron una menor calidad de atención puesto que estaban insatisfechas con su trabajo (11).

En Perú – Puno, un estudio realizado en el 2023 encontró con respecto a la satisfacción laboral que el 70,9% de enfermeros está insatisfecho con la dimensión de comunicación con los superiores; el 81,8% está insatisfecho con la dimensión del trabajo monótono; el 63,6% está insatisfecho con la dimensión contenido del trabajo; el 52,7% de las personas se encuentran insatisfechas con la dimensión satisfacción laboral (12).

En Perú - Lima, un estudio realizado en el 2022 señala que el 84,6% de los encuestados tiene un nivel medio de satisfacción laboral, teniendo como indicadores aspectos de motivación, desarrollo y el sentido de pertenencia como dimensiones características, concluyendo que hay factores que disminuyen la satisfacción laboral de los profesionales de la salud (13).

La motivación y el desempeño laboral de manera teórica se relacionan con la atención y cuidados al paciente. La motivación y satisfacción laboral en el enfermero influyen en el desempeño laboral, por ende, puede influenciar satisfactoriamente y también negativamente. La motivación y satisfacción se manifiestan al realizar las actividades laborales en el puesto de trabajo con buen entusiasmo y los enfermeros se sienten satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral (2).

Por ello, en esta investigación se pretende demostrar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión realización y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión poder y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión realización y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.

Determinar la relación entre la dimensión poder y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.

Determinar la relación entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente estudio abordará a las variables motivación y satisfacción laboral buscando conocer la relación entre ellas; asimismo, se pretende fortalecer los aspectos teóricos referentes a estas variables. Al mismo tiempo, los resultados sobre la relación de las variables de estudio servirán como un conocimiento nuevo en el campo de la enfermería como aporte a la ciencia.

1.4.2. Metodológica

El estudio seguirá los lineamientos de método científico con lo cual se busca que esta investigación tenga rigor científico. Para ello se ha establecido un diseño de investigación que se convertirá en el referente utilizado en estudios similares.

1.4.3 Práctica

El resultado permitirá a los jefes de servicio y/o coordinadores de enfermería obtener información confiable con respecto a la motivación y satisfacción laboral en enfermeras del centro quirúrgico de un hospital público, permitiéndoles enfocarse en los intereses de los enfermeros y de la institución, teniendo en cuenta las expectativas promedio de cada enfermera. Se beneficiarán al aumentar la satisfacción, lo que mejorará su desempeño en cada tarea, logrando así una mayor eficiencia y calidad en los servicios prestados a los usuarios.

1.5. Limitaciones de la investigación

La principal limitación de esta investigación fue la disponibilidad de los enfermeros para la resolución de ambos cuestionarios.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Venegas et al. (14), en Ecuador, en el año 2022, realizaron una investigación con el propósito de “Identificar la relación entre la motivación y satisfacción que presenta el personal de Enfermería en los cuidados de tercer nivel”. La metodología utilizada para el análisis del estudio fue cuantitativa, descriptiva y transversal, la muestra fue de 200 enfermeras. Los resultados indican que hay un nivel promedio de motivación del 61 % y satisfacción laboral del 56 %, además, el fue $Rho = 0,625$ y el $p = 0,00 < 0,05$. Concluyen que la motivación se relaciona con el ámbito laboral de los profesionales de la salud que realizan tareas repetitivas diariamente.

Bayser (15), en Argentina, en el año 2022, realizaron un estudio con el propósito de “Describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”. El estudio fue observacional, descriptivo y transversal. La muestra fue de 60 profesionales de enfermería. Los resultados indican que, en desempeño profesional, las tres dimensiones tienen nivel medio en más del 96% de la muestra y no se encontraron personas con desempeño alto, además, el $Rho = 0,378$ y el $p = 0,02 < 0,05$. Se concluyó que hay correlación positiva estadísticamente significativa entre las dos variables.

Falcón (16), en España, en el año 2022 realizó una investigación con el propósito de “Identificar la relación entre la satisfacción y la motivación de los trabajadores de una fábrica de diseño y transformación de máquinas expendedoras situada en Peralta, comarca de la Ribera de Navarra”. El estudio fue cuantitativo y correlacional. Los resultados indican que el

17,38% de los encuestados está poco o nada satisfecho con su trabajo en general y el 21 % no está motivado, además, el $Rho = 0,325$ y el $p = 0,00 < 0,05$. Se concluyó que existe relación entre la satisfacción y la motivación.

Fernández et al. (17), en Argentina, en el año 2019 realizaron un estudio con la finalidad de “Establecer la relación entre la motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital privado de alta complejidad en Buenos Aires”. La metodología indica que es un estudio observacional, cuantitativo, transversal. La muestra fue de 207 enfermeros. Los resultados indican que el nivel de motivación de las enfermeras es medio y tiende a ser mayor, mientras que el nivel de satisfacción es medio y tiende a ser bajo, además, el $\chi^2 = 34,5646$ y el $p = 0,00 < 0,05$. Se concluyó que la motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras tienen relación moderada.

Benitez (18), en México, en el año 2019 realizó una investigación con el propósito de “Evaluar la relación de la motivación y satisfacción laboral que tiene el personal de enfermería que trabaja en los servicios de Hospitalización del Hospital Alta Especialidad Centenario de la Revolución Mexicana”. Este estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, descriptivo, observacional y transversal, el universo de trabajo fueron 150 enfermeras (os). Los resultados indican que el 33% está satisfecho y relata que es reconocido por los pares y superiores directivos, el 67% está insatisfecho laboralmente, además, el 35,50% está motivado y el 55,50% no lo está, el $Rho = 0,525$ y el $p = 0,00 < 0,05$. Se concluyó que la motivación y satisfacción laboral se relacionan en los profesionales de enfermería.

Antecedentes Nacionales

Zapata (19), en Moquegua, en el año 2023 realizó una investigación con la intención de “Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en trabajadores del grupo

ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud”. Se trató de un estudio cuantitativo, correlacional y transversal en una muestra de 50 trabajadores. Se reportó que el 96 % de técnicos de enfermería percibieron un nivel alto de motivación y el 94 % de encuestados consideraron de nivel alto la satisfacción laboral; además, en relación a la hipótesis general, los resultados inferenciales ($\text{Sig.} < 0,05$ y $\text{Rho} = 0,776$) motivaron a aceptar la hipótesis alterna por lo que se comprobó que existe relación entre ambas variables y se concluyó que existe relación directa o positiva entre las dos variables, implicando que el fortalecimiento de la motivación tiene contribución positiva con el mejoramiento de la satisfacción laboral.

Meliton (20), en Chimbote, en el 2022 realizó un estudio con la finalidad de “Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en personal del Servicio de Neonatología del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón”. El estudio fue de diseño no experimental correlacional-causal, con una muestra de 48 sujetos. Los resultados indican que el $r = 0,518$ y el p valor = 0,007. Se concluyó que la motivación correlaciona de manera positiva y fuerte con la satisfacción laboral.

Tinoco (21) en Lima, en el año 2022 realizó una investigación con el propósito de “Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima”. Fue una investigación del tipo básica con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y de nivel descriptivo, con una muestra de 76 enfermeras. Los resultados indican que los niveles de motivación y satisfacción laboral fueron predominantemente medios con porcentajes del 40,79% y 63,16%, respectivamente; además, el $R = 0,907$ y $p = 0,000$. Se concluyó que la motivación laboral se relaciona con la satisfacción laboral.

Vila (22) en Lima, en el año 2022, desarrolló una investigación con la finalidad de “Determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac”. El estudio fue de tipo aplicada, cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. La muestra fue de 93 profesionales. Se encontró satisfacción laboral alta (93,5 %). Respecto a las dimensiones de nivel alto encontramos a satisfacción por el trabajo (90,3 %) Competencia profesional (67,7), Presión de trabajo (59,1 %), Relaciones interpersonales con los jefes (83,9 %), Relaciones interpersonales con los compañeros (88,2 %). Por otro lado, en relación con los factores de motivación, este representa un nivel alto (87,1 %). Respecto a los factores intrínsecos (55,9%) y extrínsecos (88,2%) también fue alto. Se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre satisfacción laboral y factores de motivación, la Sig.(bilateral) <0,001, y el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0,488, por tanto existe una correlación moderada.

Condori (23) en Arequipa, en el año 2021 desarrolló una investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Área Central de la Universidad Nacional de San Agustín”. El enfoque de investigación fue cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La población fue conformada por 295 trabajadores. Se halló que la totalidad de los evaluados tienen un nivel alto en la dimensión de logro de la motivación, un nivel regular de satisfacción laboral y $r = 0,007 / p = 0,900$. Se concluyó que no hay relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Motivación

La motivación puede ser conceptualizada de diferentes maneras, siendo referidas por distintos autores las cuales pretenden explicar los principios de esta en los individuos, cómo puede afectar la responsabilidad y aptitud en el trabajo.

Chiavenato (24) sostiene que el entorno laboral actual demanda la motivación de los trabajadores, esto con la finalidad de que las organizaciones continúen sus operaciones. En esa misma perspectiva Koontz (25) señaló que la motivación es una palabra general que consiste en una gran cantidad de necesidades, anhelos, impulsos, deseos, fuerzas, entre otros. Es decir que la motivación es el impulso que promueve a la persona a alcanzar un desempeño. Según Moya (26), la motivación es un grupo de acciones que se desarrollan con el propósito de satisfacer las necesidades de las personas. Las acciones que se realizan para lograr un objetivo son fruto de la insatisfacción o la necesidad de llenar un vacío.

Motivación laboral

La motivación, dentro del ámbito laboral, es definida como una serie de acciones que activa, orienta, dinamiza y orienta la conducta de las personas para el logro de los objetivos de las organizaciones. En tal sentido, es necesario conocer de qué forma se puede motivar a las personas en el ámbito laboral, de tal forma que los administradores logren que las operaciones de las organizaciones de una forma adecuada (27).

Son los procedimientos que motivan a un trabajador a realizar sus actividades, vinculados a su cargo y la satisfacción de la organización, son también los procedimientos organizacionales que motivan que tanto el colaborador como la organización vayan alineados (28).

La “motivación laboral” es el nivel de habilidad que posee un individuo que le permite ejecutar actividades no convencionales para lograr los fines institucionales, fundamentando la motivación como “la fuerza que energiza, dirige y canaliza la conducta humana” (29).

Teorías generales sobre la motivación

Teoría de Abraham Maslow

Para hablar de motivación es necesario conocer en cierto modo las teorías de la necesidad, las mismas que indican que hay una fuerza interna que nos lleva a buscar la satisfacción de necesidades que no hemos cubierto. A partir de esta definición podemos afirmar que la motivación estaría fuertemente relacionada con la realización de actividades en pro de nuestra satisfacción (30).

Teoría de Vroom

La Teoría de Vroom (31) a través de su modelo cognitivo, señala que, los individuos actúan de forma racional, a la vez este decide conscientemente hacia donde direcciona las actividades que le generan mejores resultados y a la vez las recompensas que desea lograr. Esta teoría se fundamenta en que los individuos eligen el comportamiento que los llevará a la obtención de los mejores resultados y satisfacen sus necesidades. Según este autor para logra la motivación se deben cumplir tres dimensiones.

Explicó que la motivación es producto de tres dimensiones:

- **Valencia:** o la necesidad de ser recompensado.
- **Expectativa:** el estímulo que indica la probabilidad de que las actividades realizadas generen un logro exitoso.
- **La instrumentalización:** Es cuando el desempeño genera una estimación para la obtención de una recompensa.

Teoría de Adams

Adams (32) destaca que:

“El proceso de motivación se desencadena por la percepción de los individuos de la desigualdad o falta de equidad existente. La persona descubre este posible equilibrio o desequilibrio de la relación “inputs/output” al comparar su situación con la de otros individuos en condiciones semejantes. Esta sensación de injusticia provocará una tensión que dará lugar a conductas que intentarán restablecer la equidad teórica”.

Teoría de McClelland

Busca determinar la posible existencia de motivos aprendidos que influyen en el comportamiento de las personas en el trabajo, señala que la cultura influye en las personas incrementando en ellas su deseo de superarse, de imponerse o de afiliarse a sus semejantes (33).

Esta teoría se basa en tres necesidades:

Necesidades de realización: su interés es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito, buscan el enfrentamiento con problemas, y afrontan el triunfo o el fracaso (33).

Necesidades de poder: su principal rasgo es el de tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto. Prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados (33).

Necesidades de filiación: su rasgo esencial ser solicitados y aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones (33).

Importancia de la motivación laboral en salud

La motivación laboral en la salud es importante porque permite el uso intensivo de mano de obra, eficacia, eficiencia y ecuanimidad del servicio, esto se lograría gracias al nivel de disposición de los trabajadores en la realización de sus quehaceres. En consecuencia, el nivel

de motivación laboral influye en la eficacia de las labores del trabajador, lo que a su vez conlleva a una exitosa atención al paciente.

Igualmente, Cavalcante (34) indica la fuerte interrelación de la motivación, satisfacción y la productividad de los trabajadores. Pese a que anteriormente se pensaba que la fundamental motivación del trabajador era el salario, la actividad laboral está relacionada a factores como el estatus, la estructura del tiempo y la regulación del nivel de vida.

Dimensiones de la variable motivación

McClelland (33) propuso un modelo de necesidades aprendidas para la motivación que, desde su punto de vista, tenían raíces en la cultura de una sociedad. Afirmaba que todas las personas tienen tres necesidades de particular importancia: realización, poder y de afiliación (33)

Realización

McClelland (33) la define como el comportamiento hacia la competencia con un estándar de excelencia. Es decir, las personas con altas necesidades de logro quieren hacer las cosas mejor y en forma más eficiente de lo que las han hecho antes otras personas (33). Las personas caracterizadas como altas en logros y auto motivadas tienen tres características principales.

En primer lugar, les gusta establecer metas propias y buscan el reto de tomar decisiones difíciles, y tienden a pedir asesoría o ayuda tan sólo a expertos que les pueden proporcionar el conocimiento o habilidades que necesiten, sin embargo, prefieren asumir la responsabilidad plena de la consecución de sus metas. En segundo lugar, eligen metas moderadas, ni muy difíciles que alcanzarlas sea cuestión más de suerte que de capacidad ni tan fáciles que al alcanzarlas no le produzca satisfacción. En tercer lugar, prefieren tareas que les proporcionen retroalimentación inmediata, puesto que les gusta saber cómo van progresando (33).

Poder

Es el deseo por influir en personas y hechos. De acuerdo con McClelland (33) hay dos tipos de poder: uno que está dirigido a la organización (poder institucional), y uno que está dirigido hacia el yo interno (poder personal). Los individuos que tienen una fuerte motivación de poder emprenden acciones que afectan a las conductas de otros y tiene un enorme atractivo emocional, preocupándose por proporcionar recompensas de estatus a sus seguidores.

Afiliación

Las personas con una fuerte motivación de afiliación tienden a establecer, mantener y restaurar relaciones personales estrechas con otros. Los empleados que tienen vínculos estrechos en el trabajo son más comprometidos y productivos que los que no reportan tenerlo (33).

2.2.2. Satisfacción laboral

Según Locke (35), es el estado afectivo, en el sentido del gustar o no en términos generales, de una determinada situación relacionada con su trabajo.

Según el Ministerio de Salud (36) la satisfacción de los trabajadores del sector salud es un componente fundamental de la calidad de atención prestada, cuando se mide la satisfacción laboral se verifica también la calidad que posee la institución en la atención de los usuarios.

Para Vásquez (37), la comunidad de investigadores concuerda que la satisfacción laboral es la posición que asume el trabajador frente a sus labores lo que demuestra a través de estados de ánimos, actitudes, sentimientos y comportamientos. Cuando la persona presenta satisfacción en su centro de labores realizará sus actividades diligentemente, en caso contrario no existirá eficiencia y calidad.

Teorías sobre la satisfacción laboral

Teoría de Locke

La insatisfacción o satisfacción laboral está relacionado con la percepción del trabajador sobre sus ingresos, logros o deseos. El tamaño de las características de lo que motiva a una persona está definido como lo mínimo necesario para satisfacer las necesidades de los individuos (35). Además, este autor recalca la importancia de los valores del individuo, sus necesidades, sus expectativas, sus percepciones y sus juicios, especificando con su modelo causal como estas variables se combinan para determinar el grado de satisfacción laboral.

Asimismo, señala que para alcanzar las actitudes hacia el trabajo se requiere analizar los distintos factores del mismo, identificando ocho factores laborales y estrategias adecuadas: las actividades propiamente dichas, sueldo y prestaciones, las condiciones físicas del trabajo, las promociones y/o ascensos, las políticas de la empresa, las relaciones con el supervisor o jefe y las interacciones con los compañeros por último los sindicatos.

Dimensiones según Locke (35)

- **Las condiciones físicas y/o materiales:** son los medios que facilitan el desarrollo de las labores cotidianas, estos contemplan la infraestructura y los elementos materiales, es decir la iluminación, limpieza, orden de los ambientes, etc. Estos determinan la eficiencia y desempeño de los trabajadores.
- **Beneficios laborales y remunerativos:** Se refiere a la gratificación que los trabajadores perciben a cambio de su trabajo, estos consisten en salarios, prestaciones, sueldos, etc., Los sistemas de recompensas como la promoción o el sueldo son vitales para la satisfacción laboral, puesto que satisfacen las necesidades de la persona y constituyen un símbolo de status y el medio para adquirir diversos productos y servicios.

- **Políticas administrativas:** Es el nivel de concordancia con respecto a los lineamientos o normas organizacionales que dirigen las actividades de los trabajadores y son un medio para lograr metas y objetivos.

Es la guía para el desarrollo de actividades permisibles en el proceso de la obtención de los objetivos, son los cimientos para las futuras decisiones y acciones, contribuyen a coordinar los planes y direccionar las acciones de los directivos en tiempos de crisis. Estas políticas deben cumplir con los requisitos de ser estables y flexibles de tal manera que puedan aplicarse en diversas circunstancias, coherentes para que ayuden a prevenir problemas.

- **Relación con la autoridad:** se considera a esta dimensión como la relación del trabajador con su jefe inmediato en función a sus actividades cotidianas, esto también constituye una determinante en la satisfacción laboral.

- **Relaciones interpersonales:** es la forma de interacción interna de la organización y de los trabajadores con el público. Las buenas relaciones interpersonales se generan a través de la responsabilidad, confidencialidad y empatía, estas brindan credibilidad y confianza.

Teoría de Robbins

Robbins (39) es otro autor que aborda la temática de la satisfacción laboral, él afirma que está definida por las actitudes que la persona tiene con respecto a su trabajo comprendido en un proceso aprendido originado por interacción dialéctica entre las características puntuales y subjetivas del empleado, asimismo las características del ambiente laboral y de la actividad que realiza. Considerando a la satisfacción como algo no innata vista desde una perspectiva psicosocial. El plantea considerar las siguientes dimensiones: Reto del trabajo, salario justo, sistema justo de promoción y ascenso en el trabajo, condiciones favorables de trabajo, colegas que brinden apoyo, compatibilidad entre la persona y el puesto de trabajo.

Importancia de la satisfacción laboral

Para Robbins (39) la razón fundamental para estudiar o considerar la relevancia del nivel de satisfacción laboral es porque los trabajadores el mayor porcentaje de sus vidas en las empresas o instituciones.

Manifestaciones de insatisfacción

Las formas en que los trabajadores demuestran su insatisfacción, es así que los empleados podrían evadir algunas de sus funciones, hurtar bienes de su centro de labores, insubordinarse o quejarse, en consecuencia, existen cuatro dimensiones que se contraponen entre sí, “afán constructivo/ destructivo” y “actividad/pasividad” (40):

Abandono: Se manifiesta con la actitud de dejar la institución, que se da con la búsqueda de otro centro de labores y la renuncia.

Expresión: Es la búsqueda activa y constructiva que conlleva a la mejora de una situación negativa, se manifiesta con la sugerencia de mejoras, análisis de la problemática con los directivos y actividades sindicales.

Lealtad: El trabajador espera que la situación mejore, pero de una forma pasiva. Esto involucra salvaguardar a la empresa o institución frente a críticas externas y tener el optimismo en que los directivos de la organización “harán lo conveniente”

Negligencia: Este hace referencia a una actitud pasiva que conlleva a empeorar la situación. Lo cual involucra retrasos crónicos, incremento de errores, la reducción de esfuerzos y la negligencia.

Relación entre satisfacción laboral y motivación los profesionales de enfermería

El teórico Koontz (41) considera que eventualmente es complicado diferenciar la satisfacción con el trabajo y la motivación puesto que son muy afines. La motivación involucra el esfuerzo

y el impulso por satisfacer un objetivo. No obstante, la satisfacción es el gusto que se manifiesta al haber cumplido el objetivo. En conclusión, la motivación es el impulso hacia un resultado, y la satisfacción es la experimentación de ese resultado.

La satisfacción laboral es definida por Morillo (42) como la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

Herzberg (43) dice que la satisfacción laboral es el resultado de la suma de los factores de motivación (intrínsecos) y factores de higiene (extrínsecos). Los factores de motivación (intrínsecos) coinciden con los mencionados en el modelo de características del puesto. Mientras los factores de higiene se enfocan en las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, son aquellos que tienden a causar insatisfacción si fallan o son inadecuados, como:

- **El salario y beneficio:** los ingresos económicos, salario básico, vacaciones e incentivos económicos. La remuneración es una recompensa valiosa y puede incentivar a los trabajadores a desempeñarse mejor.
- **Seguridad laboral:** la confianza sobre la continuidad y estabilidad en el puesto de trabajo. Tanto para la planificación de la vida personal como el componente económico.
- **Posibilidades de promoción:** la posibilidad de ascender dentro de la institución, progresar tanto en lo económico como el crecimiento personal, teniendo nuevas metas y objetivos a lograr.
- **Condiciones de trabajo:** el horario laboral, las características propias del trabajo, sus instalaciones y materiales.

- **Estilo de supervisión:** la manera de control y vigilancia de la institución sobre la tarea del empleado. El estilo de supervisión puede afectar directamente las condiciones laborales del empleado por ende la satisfacción laboral.
- **Ambiente social del trabajo:** interacción y relación social con compañeros de trabajo

La satisfacción laboral según Herzberg

Herzberg et al. (44) y Herzberg (43), plantean una teoría bifactorial sobre la satisfacción laboral considerándolos como dos agentes laborales: los intrínsecos o motivacionales, estos factores son la esencia misma de la actividad laboral, un aspecto interno referido a la motivación de los trabajadores que implican la responsabilidad, el logro, el bienestar emocional, entre otros factores motivacionales internos del colaborador. Por otro lado, los factores extrínsecos o higiénicos son las condiciones de trabajo vistos desde una perspectiva amplia incluyen aspectos como la seguridad laboral, el sueldo, las políticas de la organización, las relaciones laborales, etc.

Los autores indican que los componentes que conllevan a la satisfacción laboral son diversos y no se encuentran juntos en referencia de la insatisfacción. Por lo tanto, buscar la eliminación de los factores que conllevan a la insatisfacción genera paz y tranquilidad sin embargo esto no motiva a los trabajadores.

El resultado es que las características como la gerencia, políticas de la organización, las relaciones interpersonales, la supervisión, el salario y las condiciones de trabajo son factores de higiene según quien a su vez propone hacer hincapié en el reconocimiento, el logro, el crecimiento, la responsabilidad y el trabajo en sí (45). Por ello, considera dos factores esenciales para medir la satisfacción laboral:

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Los factores intrínsecos

Autonomía

Los trabajos de investigación apuntan a que los trabajadores que tienen autonomía en sus labores son más felices, más saludables, más activos y más pendientes de sus actividades a diferencia de quienes no tienen la libertad para desarrollar sus labores. De igual manera estos autores afirman que cuando los jefes promueven la autonomía, los trabajadores manifiestan tener mayor satisfacción laboral, bienestar psicológico, físico y menor ausentismo (44).

Reconocimiento

Gherman et. al. (46), señalan que las investigaciones concuerdan en que elogiar o reconocer la acertada labor de los trabajadores genera un impacto en la razón de ser del empleado, de esta manera, la organización involucra y compromete a sus colaboradores, una herramienta indispensable en la transformación organizacional y el aprendizaje organizacional y el del individuo con respecto a su puesto de labores. De igual manera impacta positivamente en la satisfacción del empleado y su productividad y el rendimiento de sus labores. Cuando se manifiesta la ausencia de reconocimiento esta concluye como un factor de riesgo psicosocial en el trabajo, a su vez trae como consecuencia la pérdida de habilidades para afrontar el estrés y las complicaciones profesionales.

Trabajo estimulante: Las labores son estimulantes cuando el colaborador manifiesta atracción o gusto por las actividades que realiza. Esto permite una correspondencia directa con sus competencias o vocación, esto se deriva en la ausencia de las preocupaciones y el estrés laboral, puesto que la persona se siente afortunado de laborar en actividades que representan un reto para demostrar sus talentos (46).

Progreso

El ascenso hacia una nueva posición o estatus en la organización. Es decir, el cambio del trabajador hacia un puesto de mayor responsabilidad (46).

Realización

Este término va directamente relacionado con el éxito personal y como se mencionó anteriormente la necesidad o deseo de satisfacción generan un sentimiento de triunfo, poder y dominio lo cual aumenta la autoestima personal (46).

Factores extrínsecos

Supervisión

La supervisión involucra a la competencia o incompetencia de los directivos, jefes o supervisores y a la justicia o injusticia de estos, en tal sentido este punto está relacionado con la delegación de responsabilidades que eventualmente poder hacer el supervisor (46).

Relaciones interpersonales

Los trabajos de investigación evidencian la importancia de las relaciones cercanas puesto que esto genera que los trabajadores sean más eficientes, hay mayor resistencia al estrés y una reducción de afecciones psicológicas si las relaciones laborales son positivas (46).

Sueldo

En el entorno empresarial uno de los factores principales para la motivación es el salario. No obstante, algunos consideran que el salario emocional es la principal motivación de los trabajadores, puesto que los líderes o jefes que aplican el salario emocional tienen mejores resultados. Se trata de crear un ambiente cómodo al trabajador para que pueda laborar motivado y desee asistir a sus labores sin pesar (33).

Condiciones laborales

También incluyen a los factores como el ambiente físico, la cantidad de trabajo, medios y materiales disponibles y las condiciones de seguridad como determinantes de la satisfacción laboral. En relación con el ambiente físico se puede mencionar al ruido, iluminación, ventilación, espacio, etc. (46).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería.

H0: No existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería.

2.3.2 Hipótesis específicas

HE1: Existe relación significativa entre la dimensión realización y satisfacción laboral del personal de enfermería.

HE2: Existe relación significativa entre la dimensión poder y satisfacción laboral del personal de enfermería.

HE3: Existe relación significativa entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral del personal de enfermería.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método general que se utilizará es el método científico, puesto que se procederá con una serie ordenada y secuencial de operaciones para la obtención de los resultados y todo el proceso de investigación. Asimismo, se utilizará el método específico hipotético deductivo, puesto que se partirá de lo particular a lo general para el análisis de los datos y la obtención de las conclusiones y la generalización de lo encontrado. En tal sentido es importante señalar que el método es un procedimiento para tratar un conjunto de problemas. Cada clase de problemas requiere un conjunto de métodos o técnicas especiales (47).

3.2. Enfoque investigativo

El enfoque de este estudio es cuantitativo, puesto que se utilizarán recursos estadísticos para el procesamiento de la información. Además, este enfoque aplica herramientas de recolección de información y métodos de procesamiento matemáticos para dar respuesta a las preguntas la investigación en cuestión (48).

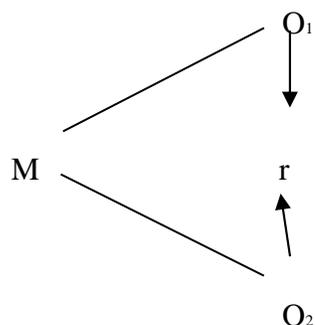
3.3. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo aplicada. Para Hernández et al. (49), la investigación es de tipo aplicada ya que tiene como propósito el resolver problemas prácticos.

3.4. Diseño de la investigación

Será no experimental porque no habrá manipulación de variables en el proceso de investigación; además, tendrá un corte transversal porque la recolección de datos se realizará

en un solo tiempo y lugar a través de la aplicación de los cuestionarios. Asimismo, será de diseño correlacional puesto que se busca establecer la relación entre dos variables (49). Este diseño tiene el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra de investigación (enfermeros)

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

r = Coeficiente de correlación

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Estuvo conformada por los profesionales de enfermería, quienes trabajan en el área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, siendo un total de 100.

Cálculo del tamaño de muestra

Respecto a la muestra, se trabajó con toda la población en cuestión (50). Este criterio se utilizará porque la cantidad de población de enfermeros en el hospital es de 100, una cantidad accesible de encuestar.

Muestreo

No se realizó muestreo puesto que la muestra fue censal, asimismo, los participantes encuestados fueron sometidos a los criterios de exclusión e inclusión. En consecuencia, se encuestó a toda la población, es decir, a los 100 enfermeros del área de centro quirúrgico.

Criterios de inclusión y exclusión**Inclusión:**

Todos los profesionales de enfermería que laboran en centro quirúrgico sean contratados o nombrados en el hospital mencionado y que otorguen consentimiento informado para que respondan los cuestionarios.

Estos profesionales deben tener como mínimo 6 meses laborando en la institución

Exclusión: Se excluirán a quienes estén de vacaciones y/o licencia.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

Definición Operacional:

“Es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento”

(1).

Matriz operacional de la variable 1:

V.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
M o t i v a c i ó n l a b o r a l	Es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento” (1).	Es un estado interno que activa y direcciona los pensamientos del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima en el 2023 y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento, que será medido a través de la Escala de Motivación.	Realización	Sobresalir, tener logros en relación con las normas, y tener éxito.	Ordinal	Muy bajo (15-27) Bajo (28-40) Moderado (41-53) Alto (54-66) Muy alto (67-75)
			Poder	Condiciones de hacer determinadas cosas, diferente a como hubiera actuado.		
			Afiliación	Querer relacionarse amistosas y cercanas		

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición Operacional:

“Es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña” (2).

Matriz operacional de la variable 2:

V.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
S a t i s f a c i ó n l a b o r a l	“La satisfacción laboral en cambio, es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña”. (2)	Es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de en Lima, 2023; marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña que será medido con la Escala General de Satisfacción.	Factores extrínsecos	Supervisión Relaciones interpersonales Sueldo Condiciones laborales	Ordinal	Muy bajo (15-27) Bajo (28-40) Moderado (41-53) Alto (54-66) Muy alto (67-75)
			Factores intrínsecos	Autonomía Reconocimiento Progreso Realización		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Será la encuesta. La técnica es un grupo de normas que guían un proceso para la recolección de la información (48).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Para evaluar las variables que presenta la investigación se trabajará con instrumentos tipo cuestionario. Un instrumento es una herramienta que utiliza una determinada técnica y el cuestionario consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas (48).

La ficha técnica del instrumento 1: Escala de motivación de Steers y Braunstein (50).

Autor: Steers, R. y Braunstein, D.

Año: 1976

País: Estados Unidos

Momento: Disponibilidad de trabajadores.

Lugar: Hospital Nacional Arzobispo Loayza en Lima

Validez: Juicio de expertos.

Fiabilidad: alfa de Cronbach.

Tiempo de llenado: 15 minutos

Número de ítems: 15 ítems.

Dimensiones: Logro (1,4,7,10,13), poder (2,5,8,11,14) y afiliación (3,6,9,12,15).

Alternativas de respuesta: 5=siempre, 4=casi siempre, 3=eventualmente, 2=casi nunca y

1=nunca

Baremos (niveles, grados) de la variable: Muy bajo (15 - 27), bajo (28 - 40), moderado (41 - 53), alto (54 - 66) y muy alto (67 - 75).

La ficha técnica del instrumento 2: Escala General de Satisfacción (Overall Job

Satisfaction Scale), desarrollada por Warr et al. en 1979 (51).

Autor: Warr et al.

Año: 1979

País: Estados Unidos

Momento: Disponibilidad de trabajos.

Lugar: Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima

Validez: Juicio de expertos.

Fiabilidad: alfa de Cronbach.

Tiempo de llenado: 15 minutos.

Número de ítems: 15 ítems.

Dimensiones: Subescala de factores intrínsecos (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14), Sub escala de factores extrínsecos ((1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

Alternativas de respuesta: 5=siempre, 4=casi siempre, 3=eventualmente, 2=casi nunca y 1=nunca

Baremos (niveles, grados) de la variable: Muy bajo (15 - 27), bajo (28 - 40), moderado (41 - 53), alto (54 - 66) y muy alto (67 - 75).

3.7.3. Validación

Para la investigación se utilizarán los instrumentos de Escala de motivación de Steers y Braunstein (50) y la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction Scale) (51).

La validación de la Escala de motivación de Steers y Braunstein (52), fue realizada por Valdiviezo (52) a través de la prueba paramétrica de Pearson de correlación ítem-test, esta prueba indicó valores de los ítems que variaron entre 0,417 a 0,646; confirmando la validez del instrumento.

La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction Scale) (51) fue validada por Ucedo et al. (53), mediante el método estimación de Mínimos Cuadrados de Libre Escala para un modelo de medida unifactorial, el valor obtenido fue de 59,024 afirmando su validez.

3.7.4. Confiabilidad

Valdiviezo (52) realizó confiabilidad de la Escala de motivación, esta se midió a través del coeficiente de alfa de Crombach de consistencia interna, teniendo como resultado el valor $\alpha = 0,733$; por lo tanto, el instrumento es considerado como confiable.

Ucedo et al. (53) realizaron la confiabilidad de la Escala General de Satisfacción mediante el coeficiente de alfa de Crombach, se obtuvo un valor de 0,867 mostrando un nivel adecuado, demostrándose que el instrumento es confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Al término de la recolección de datos se utilizó el programa de procesamiento de datos Microsoft Excel para la tabulación de los resultados, asimismo, se elaboró un análisis de frecuencia con tablas y gráficos para realizar la estadística descriptiva, de igual manera, para la estadística inferencial, primero se realizó una prueba de normalidad para determinar si se trabajaría con una prueba paramétrica (R de Pearson) o una prueba no paramétrica (Rho de Spearman) con el apoyo del programa estadístico SSPS versión 27.

3.9. Aspectos éticos

En esta investigación se consideraron los principios bioéticos.

En primer lugar, se respetó el principio de autonomía para la recolección de los datos y la información, se respetó el debido procedimiento del consentimiento autorizado de los trabajadores profesionales del sector salud a la vez que se garantizó la confidencialidad de la información que proporcionaron estos profesionales. Se le indicó los objetivos y propósitos de esta investigación y se les solicitó de forma escrita la autorización para la recolección de la información.

En segundo lugar, se respetó el principio de beneficencia, como deber moral de quienes trabajan en el ámbito de la ciencia (y en realidad de todos), actuar siempre en beneficio de los

demás, lo que comúnmente llamaríamos “hacer el bien”. En tal sentido no se perjudicó a alguna persona en el proceso de esta investigación.

En tercer lugar, se tuvo en cuenta el principio de justicia, puesto que aplicó la igualdad a todos los participantes, quienes no fueron expuestos a la discriminación. Esto permitió que todas las personas puedan beneficiarse de un avance a nivel científico y no queden excluidas de él por razones que no sean objetivas.

De igual manera, se respetó el principio de no maleficencia, en la medida de no causar daño ni a los participantes ni a los involucrados en esta investigación como una forma de respeto hacia los demás.

De igual manera, la presente investigación se ceñó a las normas internacionales y nacionales sobre investigación en humanos, así como las disposiciones vigentes en bioseguridad. Se siguió el procedimiento metodológico que mejor se adaptó a las circunstancias del estudio, así como el uso de un instrumento de recolección de datos con validación y confiabilidad suficiente para lograr los objetivos. Se aseguró el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardaron sus datos personales según lo referido a la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). En el mencionado documento está indicado los objetivos y procedimientos de la presente investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	1	1,0	1,0	1,0
	Bajo	2	2,1	2,1	3,1
	Moderado	31	32,3	32,3	35,4
	Alto	54	56,3	56,3	91,7
	Muy alto	8	8,3	8,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

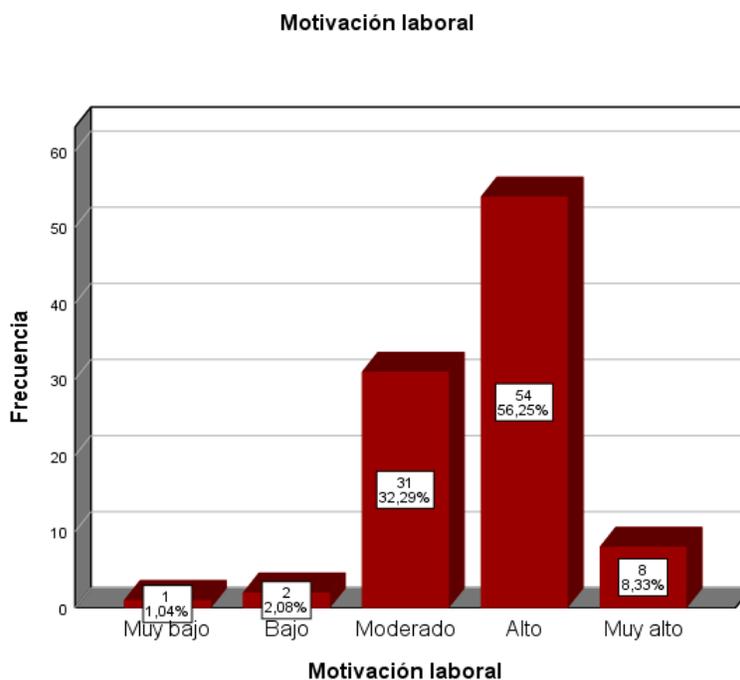


Figura 1. Motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

En la tabla 1 y figura 1, se expone la motivación laboral en el personal de enfermería en la que el nivel predominante es el alto con el 56,25 % (54), seguido del nivel moderado con 32,29 % (31) y muy alto con 8,33 % (8).

Tabla 2. Dimensión realización de la motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	1	1,0	1,0	1,0
	Bajo	1	1,0	1,0	2,1
	Moderado	16	16,7	16,7	18,8
	Alto	44	45,8	45,8	64,6
	Muy alto	34	35,4	35,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

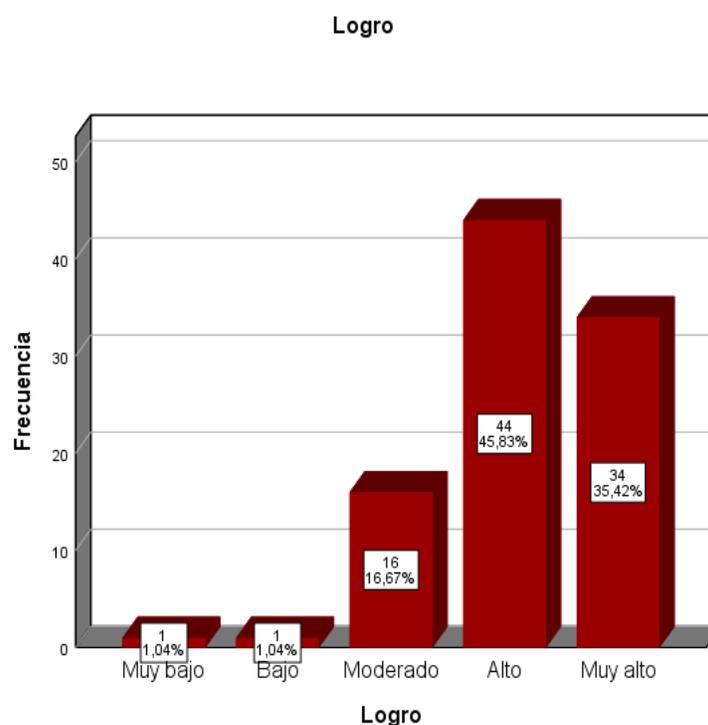


Figura 2. Dimensión realización de la motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023

En la tabla 2 y figura 2, se expone la dimensión realización de la motivación laboral en el personal de enfermería en la que el nivel predominante es el alto con el 45,83 % (44), seguido del nivel muy alto con 35,4 % (34) y moderado con 16,7 % (16).

Tabla 3. Dimensión poder de la motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	2	2,1	2,1	2,1
	Bajo	7	7,3	7,3	9,4
	Moderado	39	40,6	40,6	50,0
	Alto	35	36,5	36,5	86,5
	Muy alto	13	13,5	13,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

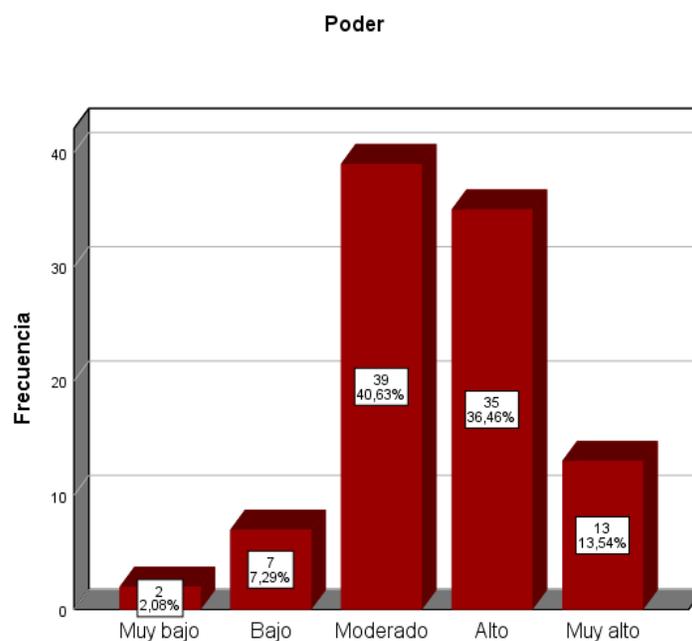


Figura 3. Dimensión poder de la motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

En la tabla 3 y figura 3, se expone la dimensión poder de la motivación laboral en el personal de enfermería en la que el nivel predominante es el moderado con el 40,63 % (39), seguido del nivel alto con 36,46 % (35) y muy alto con 13,54 % (13).

Tabla 4. Dimensión afiliación de la motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	1	1,0	1,0	1,0
	Bajo	2	2,1	2,1	3,1
	Moderado	38	39,6	39,6	42,7
	Alto	52	54,2	54,2	96,9
	Muy alto	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

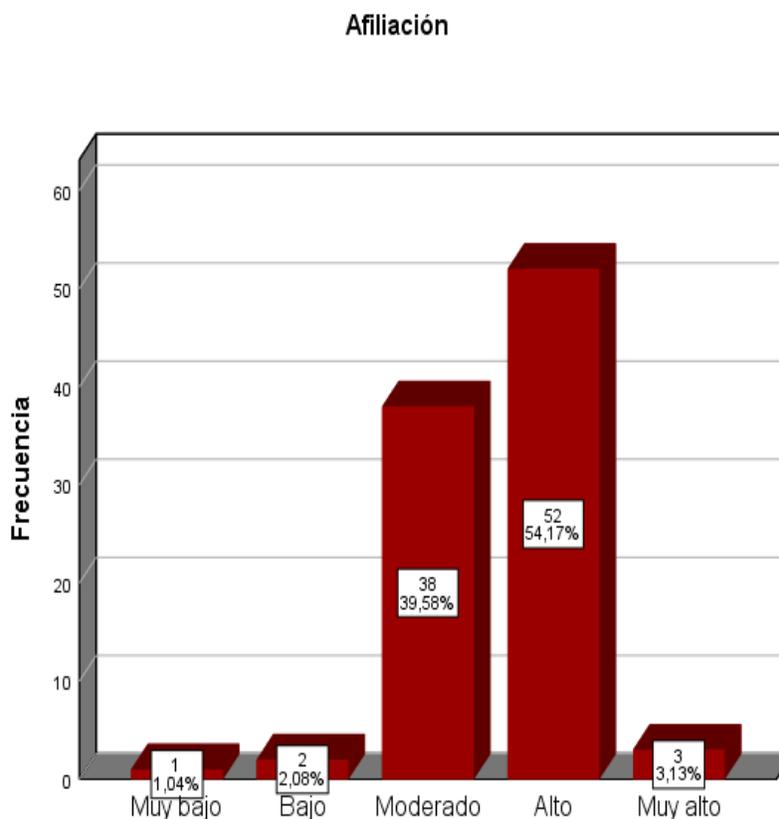


Figura 4. Dimensión afiliación de la motivación laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

En la tabla 4 y figura 4, se expone la dimensión afiliación de la motivación laboral en el personal de enfermería en la que el nivel predominante es el alto con el 54,17 % (52), seguido del nivel moderado con 39,58 % (38) y muy alto con 3,13 % (3).

Tabla 5. Satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	1	1,0	1,0	1,0
	Bajo	13	13,5	13,5	14,6
	Moderado	32	33,3	33,3	47,9
	Alto	41	42,7	42,7	90,6
	Muy alto	9	9,4	9,4	100,0
Total		96	100,0	100,0	

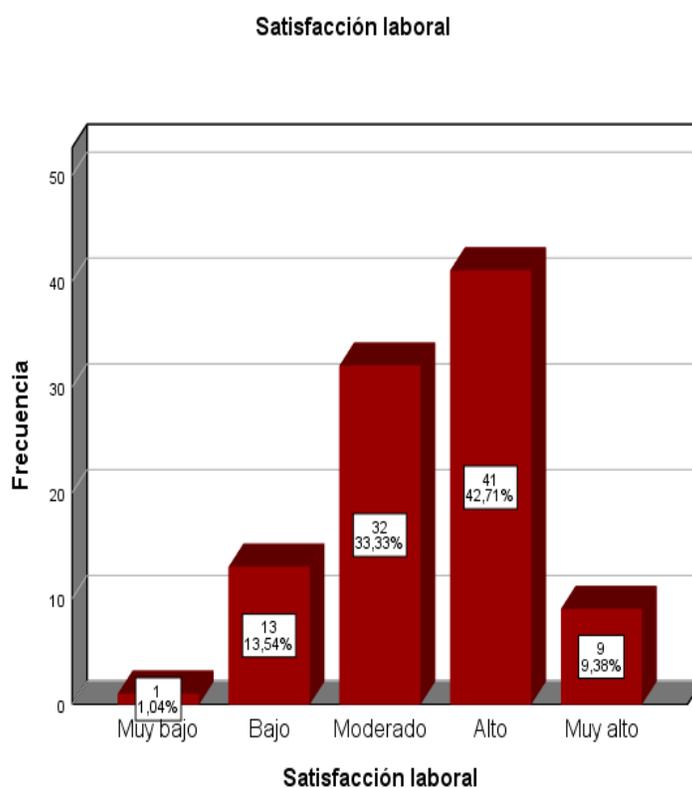


Figura 5. Satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

En la tabla 5 y figura 5, se expone la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la que el nivel predominante es el alto con el 42,71 % (41), seguido del nivel moderado con 33,33 % (32) y bajo con 13,54% (13).

Tabla 6. Dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	2	2,1	2,1	2,1
	Bajo	13	13,5	13,5	15,6
	Moderado	29	30,2	30,2	45,8
	Alto	42	43,8	43,8	89,6
	Muy alto	10	10,4	10,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

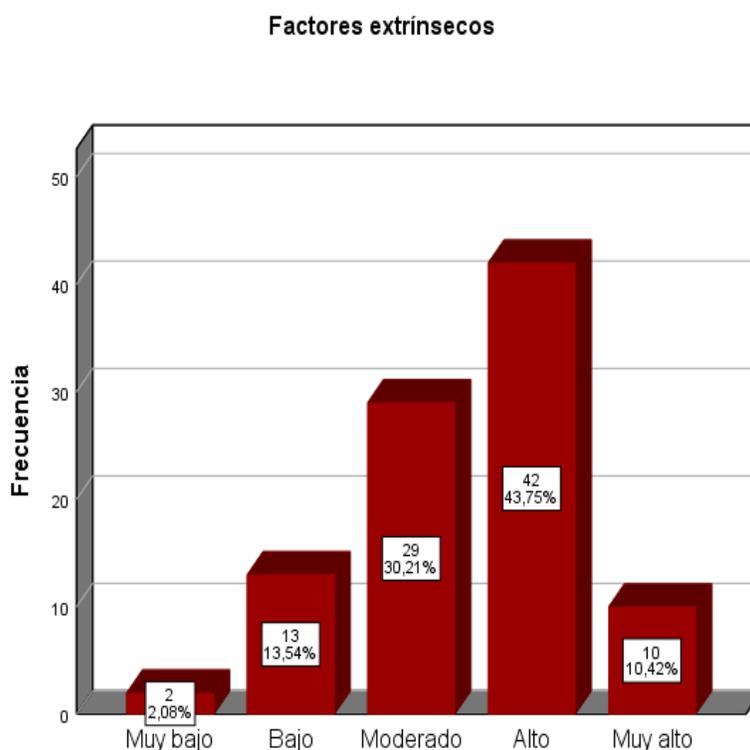


Figura 6. Dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

En la tabla 6 y figura 6, se expone la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la que el nivel predominante es el alto con el 43,75 % (42), seguido del nivel moderado con 30,21 % (29) y bajo con 13,54 % (13).

Tabla 7. Dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	10,4	10,4	10,4
	Moderado	27	28,1	28,1	38,5
	Alto	40	41,7	41,7	80,2
	Muy alto	19	19,8	19,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

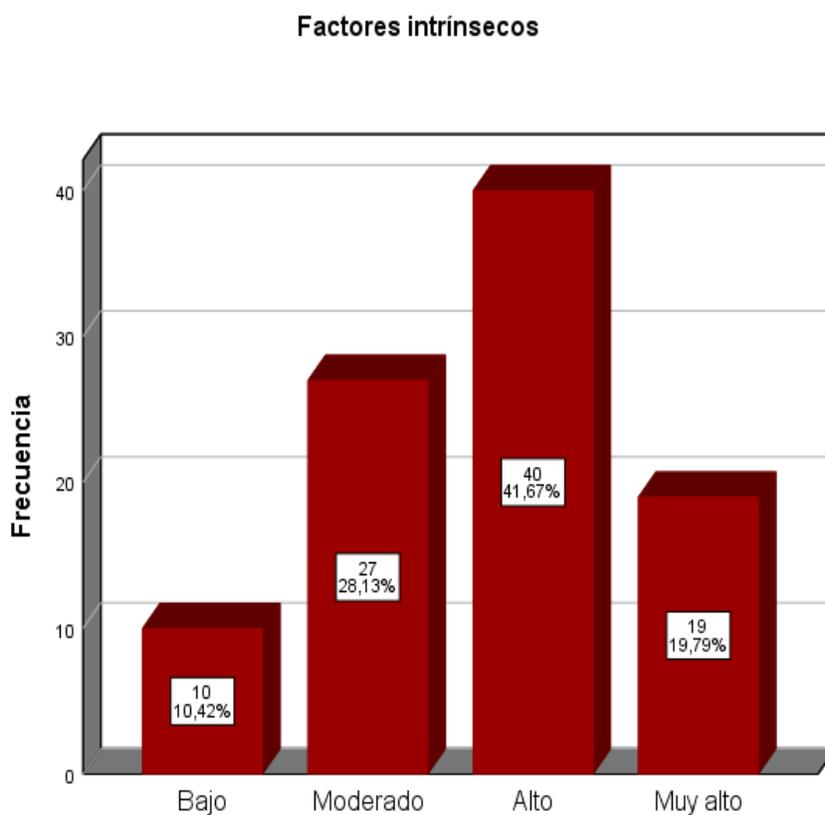


Figura 7. Dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

En la tabla 6 y figura 6, se expone la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería en la que el nivel predominante es el alto con el 43,75 % (42), seguido del nivel moderado con 30,21 % (29) y bajo con 13,54 % (13).

4.1.2. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad permite conocer si la distribución muestral que siguen los índices o estimadores estadísticos calculados en una muestra tienen una distribución normal o distribución libre (56). A su vez, esto permite establecer si se la prueba de hipótesis se debe realizar con una prueba paramétrica (distribución normal) o una prueba no paramétrica (distribución libre), según sea el caso (56).

Planteamiento de hipótesis de normalidad:

H_0 : Los datos de las variables presenta una distribución normal.

H_1 : Los datos de las variables no presenta una distribución normal.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} > \alpha = 0,05$, se acepta la H_0 .

Si $p\text{-valor} < \alpha = 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Prueba estadística: Kolmogorov-Smirnov con la corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 8. Prueba de normalidad de los datos de las variables motivación laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,318	96	,000
Satisfacción laboral	,251	96	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En la tabla 8, se realizó el análisis de normalidad para hallar el estadístico correspondiente (coeficiente de correlación r de Pearson o rho de Spearman) para las correlaciones de las variables. En la prueba de normalidad, se utilizó el estadístico Kolmogorov-Smirnov con la corrección de significación de Lilliefors al ser los datos de observación mayor a 50 ($n = 96$). En esta prueba de normalidad, se observó que las variables mostraron un p-valor igual a 0,000 ($p < \alpha = 0,05$), por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; por lo tanto, los datos de las variables no presentan una distribución normal. Entonces, al no encontrarse distribuciones normales, se utilizó en todas las correlaciones la prueba no paramétrica rho de Spearman.

En ese sentido, para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba de correlación no paramétrica denominada Rho de Spearman, considerando los siguientes criterios:

- La variable es cualitativa.
- La escala de medición es de tipo ordinal.
- Los datos no tienen una distribución normal.

Estos criterios señalan que se debe trabajar con una prueba de correlación no paramétrica, es decir la prueba Rho de Spearman.

Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería.

H_1 : Existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} > \alpha = 0,05$, se acepta la H_0 .

Si $p\text{-valor} < \alpha = 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Prueba estadística: Coeficiente de correlación rho de Spearman

Tabla 9. Prueba de correlación entre motivación laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

			Motivación laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,234*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	96	96
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,234*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	96	96

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 9, se observó la relación entre las variables. El p-valor obtenido ($p = 0,021$) fue inferior al nivel de significancia ($p < \alpha = 0,05$), por lo que se decidió rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe relación significativa entre las variables. Asimismo, el rho de Spearman fue de 0,234 por lo que la relación es positiva y baja. Entendiéndose que a mayor motivación laboral es mayor la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión realización y la satisfacción laboral del personal de enfermería

H_1 : Existe relación significativa entre la dimensión realización y la satisfacción laboral del personal de enfermería

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

Regla de decisión:

Si p-valor $> \alpha = 0,05$, se acepta la H_0 .

Si p-valor $< \alpha = 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Prueba estadística: Coeficiente de correlación rho de Spearman

Tabla 10. Prueba de correlación entre la dimensión realización y la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

			Satisfacción laboral	Logro
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,307**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	96	96
	Logro	Coeficiente de correlación	,307**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	96	96

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

Interpretación: En la tabla 10, se observó la relación entre la dimensión y la variable. El p-valor obtenido ($p = 0,002$) fue inferior al nivel de significancia ($p < \alpha = 0,05$), por lo que se decidió rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, existe relación significativa entre la dimensión y la variable. Asimismo, el rho de Spearman fue de 0,307 por lo que la relación es positiva y baja. Entendiéndose que a mayor sensación de realización es mayor la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión poder y satisfacción laboral del personal de enfermería.

H_1 : Existe relación significativa entre la dimensión poder y satisfacción laboral del personal de enfermería.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

Regla de decisión:

Si p-valor $> \alpha = 0,05$, se acepta la H_0 .

Si p-valor $< \alpha = 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

Prueba estadística: Coeficiente de correlación rho de Spearman

Tabla 11. Prueba de correlación entre la dimensión poder y la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

			Satisfacción laboral	Poder
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,076
		Sig. (bilateral)	.	,463
		N	96	96
	Poder	Coeficiente de correlación	,076	1,000
		Sig. (bilateral)	,463	.
		N	96	96

Interpretación: En la tabla 11, se observó la relación entre la dimensión y la variable. El p-valor obtenido ($p = 0,463$) fue superior al nivel de significancia ($p < \alpha = 0,05$), por lo que se decidió aceptar la hipótesis nula (H_0) y rechazar la hipótesis alterna (H_1); por lo tanto, no existe relación significativa entre la dimensión y la variable. Asimismo, el rho de Spearman fue de 0,076 por lo que la relación es positiva y baja. Entendiéndose que a mayor sensación de poder es mayor la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral del personal de enfermería.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral del personal de enfermería.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$

Regla de decisión:

Si p-valor $> \alpha = 0,05$, se acepta la H₀.

Si p-valor $< \alpha = 0,05$, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁.

Prueba estadística: Coeficiente de correlación rho de Spearman

Tabla 12. Prueba de correlación entre la dimensión afiliación y la satisfacción laboral en personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

			Satisfacción laboral	Afiliación
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,183
		Sig. (bilateral)	.	,074
		N	96	96
	Afiliación	Coeficiente de correlación	,183	1,000
		Sig. (bilateral)	,074	.
		N	96	96

Interpretación: En la tabla 12, se observó la relación entre la dimensión y la variable. El p-valor obtenido ($p = 0,074$) fue superior al nivel de significancia ($p < \alpha = 0,05$), por lo que se decidió aceptar la hipótesis nula (H₀) y rechazar la hipótesis alterna (H₁); por lo tanto, no existe relación significativa entre la dimensión y la variable. Asimismo, el rho de Spearman fue de 0,183 por lo que la relación es positiva y baja. Entendiéndose que a mayor sensación de afiliación es mayor la satisfacción laboral.

4.1.3 Discusión de resultados

De acuerdo con la información procesada, esta investigación ha logrado el cumplimiento de su propósito, el cual es determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima. Este planteamiento se ha logrado comprobar gracias al análisis de los resultados descriptivos y la prueba de hipótesis desarrollados, los cuales se analizarán y contrastarán con otras investigaciones previas, a continuación.

Con respecto a la variable la motivación laboral en el personal de enfermería se ha encontrado que el nivel predominante es el alto con un 56,25 % (54), seguido del nivel moderado con 32,29 % (31) y muy alto con 8,33 % (8). Además, los resultados de la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería indican que el nivel alto es el que predomina con el 42,71 % (41), seguido del nivel moderado con 33,33 % (32) y bajo con 13,54% (13). Se pudo demostrar la motivación y la satisfacción laboral tienen resultados favorables que corresponden a un nivel alto en ambos casos. Este resultado concuerda exactamente con los hallazgos de Zapata (19), quien en una investigación realizada en Moquegua reportó que el 96 % de técnicos de enfermería percibieron un nivel alto de motivación y el 94 % de encuestados consideraron de nivel alto la satisfacción laboral.

Estos resultados son alentadores, puesto se podría afirmar que la motivación y la satisfacción de los enfermeros es buena y que esto derivaría en una buena atención de los pacientes. Sin embargo, se puede observar que resultados como el de Venegas et al. (14), quien en Ecuador demostró que hay un nivel promedio de motivación del 61 % y satisfacción laboral del 56 %, es decir, en este país existe menores niveles de motivación y satisfacción que en Perú.

Algo similar sucede en Argentina, donde Bayser (15), describió que el desempeño profesional de los enfermeros evaluados y sus tres dimensiones tienen nivel medio en más del 96% de la muestra y no se encontraron personas con desempeño alto, esto, según el autor, se debe a que no existe motivación ni satisfacción laboral en el trabajo de los enfermeros.

Distinto es el panorama en España, donde Falcón (16), encontró que el 17,38% de los enfermeros encuestados está poco o nada satisfecho con su trabajo en general y el 21 % no está motivado. Este resultado se contrapone a lo encontrado en la presente investigación, donde se describió que existe un alto nivel de motivación y satisfacción laboral.

A nivel nacional, Tinoco (21), quien realizó una investigación en Lima demostró que los niveles de motivación y satisfacción laboral fueron predominantemente medios con porcentajes del 40,79% y 63,16%, respectivamente. Un resultado que es divergente a lo que se encontró en esta investigación, donde se demostró que los niveles de satisfacción y motivación son altos.

Con respecto a los resultados descriptivos de las dimensiones de ambas variables, se encontró que la dimensión logro de la motivación laboral en el personal de enfermería en la es alto con un 45,83 % (44). La dimensión poder de la motivación laboral tiene un nivel moderado con un 40,63 % (39), la dimensión afiliación de la motivación laboral presenta un nivel alto con un 54,17 % (52).

La dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral en el personal de enfermería tiene un nivel alto con el 43,75 % (42) y la dimensión factores extrínsecos presenta un nivel alto con el 43,75 % (42).

Al contrastar estos resultados con la investigación de Vila (22) quien en su investigación desarrollada en Lima encontró una satisfacción laboral alta (93,5 %) y en sus dimensiones se demostró que hay un nivel alto con respecto a la satisfacción por el trabajo (90,3%), competencia profesional (67,7%), presión de trabajo (59,1%), relaciones interpersonales con los jefes (83,9 %) y relaciones interpersonales con los compañeros (88,2 %). Por otro lado, los resultados de las dimensiones de la variable motivación indican que hay un nivel alto respecto a los factores intrínsecos (55,9%) y extrínsecos (88,2%). Resultados similares a los encontrados en esta investigación donde ambas dimensiones de la variable motivación donde los factores intrínsecos y extrínsecos concuerdan que hay altos niveles en ambas investigaciones.

Todos los resultados descritos fueron contrastados a través de la prueba de hipótesis, donde se demostró que existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería con un p-valor obtenido ($p = 0,021$) el cual fue inferior al nivel de significancia ($p < \alpha = .05$) y un rho de Spearman de 0,234, por lo que se puede afirmar que hay una relación positiva y baja, es decir, a mayores niveles de motivación de los enfermeros, estos tendrán una mayor satisfacción laboral.

Además, los resultados de las hipótesis indican que existe relación significativa, positiva y baja entre la dimensión realización y la satisfacción laboral del personal de enfermería con un p-valor ($p = 0,002$), nivel de significancia ($p < \alpha = 0,05$) y rho de Spearman de 0,307. La segunda hipótesis indica que no existe relación significativa entre la dimensión poder y satisfacción laboral con un p-valor ($p = 0,463$) con nivel de significancia ($p < \alpha = 0,05$). La tercera hipótesis se rechazó con un p-valor ($p = 0,074$) superior al nivel de

significancia ($p < \alpha = 0,05$), indicando que no existe relación significativa entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral del personal de enfermería.

En contraste con los resultados de la hipótesis general, Falcón (16) determinó que existe relación entre la satisfacción y la motivación con un $Rho = 0,325$ y el $p = 0,00 < 0,05$. Fernández et al. (17), concluyó que la motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras tienen relación moderada con un $\chi^2 = 34,5646$ y el $p = 0,00 < 0,05$. Estos autores refuerzan los hallazgos encontrados en esta investigación, al indicar que existe relación significativa entre las variables de estudio.

Algo similar ocurre con el argentino Bayser (15), quien determinó que hay correlación positiva estadísticamente significativa entre el desempeño profesional y la motivación con un $Rho = 0,378$ y el $p = 0,02 < 0,05$. Asimismo, los resultados concuerdan con Venegas et al. (14), quien en Ecuador concluyeron que la motivación se relaciona con el ámbito laboral de los profesionales de la salud que realizan tareas repetitivas diariamente con un $Rho = 0,625$ y el $p = 0,00 < 0,05$.

Autores nacionales como Zapata (19), quien determinó que existe relación directa o positiva entre la motivación y la satisfacción ($\text{Sig.} < 0,05$ y $Rho = 0,776$); Meliton (20), quien concluyó que la motivación correlaciona de manera positiva y fuerte con la satisfacción laboral con un $r = 0,518$ y un $p \text{ valor} = 0,007$, Tinoco (21) quien concluyó que la motivación laboral se relaciona con la satisfacción laboral con un $r = 0,907$ y $p = 0,000$. Todos estos autores confirman lo que se encontró en esta investigación.

Por último, encontramos los resultados encontrados por Condori (23) quien concluyó que no hay relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral,

puesto que $r = 0,007 / p = 0,900$. Un resultado divergente a esta investigación. Los factores pueden ser diversos, no obstante, por consenso se puede confirmar que hay una relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción en el campo laboral de los trabajadores de la salud.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería. Puesto que el resultado indica que el p-valor obtenido ($p = 0,021$) fue inferior al nivel de significancia ($p < \alpha = 0,05$). Además, el rho de Spearman fue de 0,234, por lo tanto, la relación es positiva y baja, es decir, a mayor motivación laboral es mayor la satisfacción laboral.

Existe relación significativa entre la dimensión realización y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Puesto que el resultado indica que el p-valor obtenido ($p = 0,002$) fue inferior al nivel de significancia ($p < \alpha = 0,05$). Además, el rho de Spearman fue de 0,307 por lo que la relación es positiva y baja, es decir, a mayor sensación de logro es mayor la satisfacción laboral.

No existe relación significativa entre la dimensión poder y satisfacción laboral del personal de enfermería. Puesto que el p-valor obtenido ($p = 0,463$) fue superior al nivel de significancia ($p > \alpha = 0,05$). Además, el rho de Spearman fue de 0,076 por lo que la relación es positiva y baja, es decir, que a mayor sensación de poder es mayor la satisfacción laboral.

No existe relación significativa entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral del personal de enfermería. Puesto que el p-valor obtenido ($p = 0,074$) fue superior al nivel de significancia ($p > \alpha = 0,05$). Además, el rho de Spearman fue de 0,183 por lo que la relación es positiva y baja, es decir, que a mayor sensación de afiliación es mayor la satisfacción laboral.

5.2. Recomendaciones

A la jefatura y coordinación del área de enfermería, que promuevan acciones y actividades que generen la satisfacción laboral, puesto que los resultados indican que si hay satisfacción de los enfermeros existirá altos niveles de motivación en sus labores diarias.

Al área de recursos humanos, que implementen un sistema de recompensas e incentivos por desempeño, esto debe fomentar el sentido de logro en los enfermeros del hospital, puesto que el resultado indica que a altos niveles de sensación de logro, los enfermeros encuentran mayor satisfacción laboral.

A los supervisores de las actividades del área de enfermería, evaluar los aspectos psicológicos de los enfermeros, de tal forma que se permita controlar aspectos relacionados a la sensación de poder, este aspecto debe estar equilibrado entre el empoderamiento de los enfermeros y la capacidad de don de servicio a los pacientes.

A los enfermeros, practicar una participación activa en el desarrollo de sus labores, la interrelación entre colegas y superiores genera satisfacción laboral, puesto que los resultados indican que, que a mayor sensación de afiliación es mayor la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

1. Arias F, Heredia V. Administración de recursos humanos para el alto desempeño. 5a ed. México DF: Trillas. 2006.
2. Lucero, J. Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel. 2022.
3. Ibrahim R, Ramadan M. Achievement motivation and its relation to nurses' decision making beliefs, ability, and job burnout at obstetric and gynecological departments. *Clinical Nursing Studies*. 2017. Recuperado de: <https://www.sciedupress.com/journal/index.php/cns/article/view/11828/7382>
4. Dill J, Erickson R, Diefendorff J. Dill J, Erickson R, Diefendorff J. Motivation in caring labor: Implications for the wellbeing and employment outcomes of nurses. *Soc Sci Med.*; 2016. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953616303896>
5. Manrique L. Motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área covid-19 del hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz. 2022. Recuperado de: http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5273/T033_70466524_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Espinoza B, Inga G. Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca. Tesis de pregrado. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú; 2020.
7. Flores L, Espilco E. Factores motivacionales y el desempeño laboral del enfermero(a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Callao; 2020.
8. Yraula C, Regina K. Motivación y desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima. 2023.
9. Chang C, Chang, H. Effects of internal marketing on nurse job satisfaction and organizational commitment: example of medical centers in Southern Taiwan. *Journal of Nursing Research*. 2007.
10. Herrera-Amaya G, Manrique-Abril, F. Satisfacción laboral de enfermería. Diferencias de ámbitos en atención primaria en salud y cuidado intensivo. *Duazary* 16. 2019.

11. Fuentelsaz C, Moreno C, Gomez G. Entorno laboral, satisfacción y burnout de las enfermeras de unidades de cuidados críticos y unidades de hospitalización. Proyecto RN4CAST-España. *Enfermería Intensiva*. 2013.
12. Luque M. Estrés y satisfacción laboral en enfermeras (OS) del hospital San Juan de Dios Ayaviri-Puno 2021. 2023.
13. Isasi V. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros del servicio de emergencia de un hospital nivel III-1, Lima. 2022.
14. Venegas B, Rodríguez M, Abril R, Calero G. Motivation and satisfaction of nursing staff in in third level care. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 2022. 3(3), 2–15. Recuperado de: <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390..>
15. Baysier E. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2023, vol. 2, no 1. Recuperado de: Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
16. Falcón A. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de una planta de una multinacional en Peralta, Navarra. 2022.
17. Fernández M. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Nure Inv* 16.103. 2019.
18. Benitez J. Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel. 2022.
19. Zapata D. Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110118>. 2023.
20. Meliton P. "Motivación y satisfacción laboral en personal del Servicio de Neonatología- Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. 2022. Recuperado de: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/21332>.
21. Tinoco C. Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima. 2022. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95714>.
22. Vila M. Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima. 2022. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81676>.

23. Condori Y. Relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del área central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2022. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12773/16163>.
24. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. 5ta ed. México: Editorial. Mc Graw Hill. Interamericana; 1999.
25. Koontz H. Weihrich H. Administración: una perspectiva global. 11ª edición. México: McGrawHill Interamericana, S.A. 1999.
26. Moya S. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica. Tesis de Grado en Enfermería. Cantabria. Universidad de Cantabria. Escuela de Enfermería. 2011.
27. López J. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. Lima: Revista de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2015.
28. Gonzales M. Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. México. 2001.
29. Steers RM, Porter LW, y Bigley GA. Motivation and work behavior. New York: McGraw-Hill. 2003.
30. Maslow A. Ohio State University Press, ed. Religions, Values, and Peak Experiences. 1964.
31. Vroom VH. Trabajo y motivación. Oxford, Inglaterra: Wiley. 1964.
32. Adams JS. Desigualdades salariales, productividad y calidad del trabajo. Ind Relat (Berkeley). 1963; 3 (1): 9–16.
33. McClelland D. Estudio de la motivación humana. Narcisa. 1989.
34. Cavalcante J. Programa de Doctorat Qualitat y Processos de Inovació Educativa (Tesis Doctoral). Bahía – Brasil. 2004.
35. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psicology. Chicago. United States. Rand McNally College Ed. 1976.
36. Ministerio de Salud. Informe final de la Comisión
37. n de Alto Nivel para reiniciar la organización del Sistema Nacional de Salud Resolución Ministerial 463-2001-SA/DM . Lima: MINSA; 2002.

38. Vásquez Namuche MTI. Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSalud Lima-2016.
39. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos (9º ed.). México: McGraw-Hill. 2011.
40. Robbins S. Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones. 6ta Edición. Editorial Prentice may. Hispanoamericana. México. 2003.
41. Gonzales M. Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. México. 2001.
42. Koontz H. Administración una perspectiva global. 11ª. Ed. Editorial Mc. Graw – Hill Interamericana. México 1998.
43. Morillo I. Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento... Sapiens, 7, (001), pp. 43-57. 2006.
44. Herzberg F. Una vez más: ¿cómo motiva a sus empleados? Harvard Business Review. [Internet]. 2003. Recuperado de: <http://www.portaldeluruguay.com/frederick-herzberg-harvard-businessreview.pdf>.
45. Herzberg F, Mausner B, Synderman B. The motivation to work. NY: Wiley. 1959.
46. Fischman D, Matos L. Motivación 360º: Cómo incrementarla en la vida y en la empresa. Lima: Planeta Perú S.A. 2014.
47. Gherman TI, Iturbe JA y Osorio DL. La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio. Tesis de magister, Pontificia Universidad Católica del Perú- Centrum-Centro De Negocios, Lima. 2011.
48. Bunge M. La investigación científica. Su estrategia y su filosofía. México: Siglo XXI. 2000.
49. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J. Romero H. Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (Quinta ed.). 2018. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. doi:ISBN. 978-958-762-876-0
50. Hernández R, Mendoza P. Metodología de la investigación. Ediciones Mc Graw Hill. 2018.
51. Steers R, Braunstein D. A behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. Journal of Vocational Behaviour, Vol. II. October 1976, p.254. USA. 1976.
52. Warr P, Cook J, y Wall T. Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological WellBeing [Escala para la medición de algunas actitudes hacia

- el trabajo y aspectos del bienestar psicológico]. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148. 1979.
53. Valdiviezo B, Vera L. Motivación personal y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de la región Lambayeque, agosto–diciembre. 2020. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2576/1/TL_ValdiviezoSirBrianGustavo_VeraRuizLilianaDaleska.pdf
54. Ucedo S, Cambillo M. Validación de la estructura interna del cuestionario de Satisfacción Laboral de Warr, Cox y Wall, mediante el método de estimación de Mínimos Cuadrados de Libre Escala. *Pesquimat*. 2021. Recuperado de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16854>.
55. Martínez-González M, Sánchez-Villegas A, Toledo E, Faulin J. *Bioestadística amigable*. 3a ed. España: Elsevier. 2014.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión poder y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre la dimensión realización y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión poder y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>Hipótesis Específica Existe una relación significativa entre la dimensión realización y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión poder y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dimensión afiliación y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>Variable 1 Motivación laboral</p> <p>Dimensiones: Realización Poder Afiliación</p> <p>Variable 2 Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones: Factores extrínsecos Factores intrínsecos</p>	<p>Tipo de Investigación Aplicada con enfoque cuantitativo</p> <p>Método y diseño de la investigación El método general método científico. Diseño no experimental de corte transversal y correlacional.</p> <p>Población y muestra Población: 100 Muestra censal</p>

Anexo 2: Instrumentos

**INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 (VARIABLE MOTIVACIÓN)
CUESTIONARIOS****Presentación**

Estimado colega, a continuación, se presenta dos cuestionarios, con el objetivo de recolectar información relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería, que servirá para elaborar estrategias de mejora en este aspecto. Se solicita responder con veracidad los ítems planteados, pues es de carácter anónimo y sus respuestas sólo serán utilizadas con fines de investigación. Se agradece anticipadamente su colaboración.

Instrucciones

Llenar los espacios en blanco o macar con una X según corresponda.

Datos generales

Edad: _____

Género: Femenino Masculino

Tiempo de Servicio: _____

Estudios: Post Grado: Diplomados Maestría Especialidad

Doctorado Otro _____

Indique si coincide (5) o discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
1. Intento mejorar mi desempeño laboral					
2. Me gusta trabajar en competición y ganar					
3. A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo					
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión					
6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.					
7. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2 (VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL)

ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN (OVERALL JOB SATISFACTION SCALE)

Instrucciones: Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan varias opciones entre las que usted se posicionará, marcando con una X aquella casilla que mejor represente su parecer.

Proposiciones	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente Satisfecho	Satisfecho
1- Condiciones físicas del trabajo.					
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo.					
3. Tus compañeros de trabajo.					
4-Reconocimiento que tienes por el trabajo bien hecho.					
5-Tu superior inmediato					
6- Siento atracción por lo que hago.					
7-Tu salario					
8- Tus posibilidades de promocionar.					
9-Relaciones entre dirección y trabajadores en tu institución.					
10- El día a día en el trabajo tiene sentido o significado y valoras lo aprendido.					
11-El modo en que tu institución está gestionada					

12-La atención que se presta a las sugerencias que haces.					
13- Tu horario de trabajo.					
14-La variedad de tareas atractivas que realizas en tu trabajo.					
15-Tu estabilidad en el empleo.					

Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética


**COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA
INVESTIGACIÓN**
CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 12 de noviembre de 2023

Investigador(a)
Susy Aguilar Suarez
Exp. N°: 1096-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) evaluó y **APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, 2023” Versión 02 con fecha 04/11/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 18/10/2023.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Susy Aguilar Suarez y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La vigencia de la aprobación es de dos años (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. El Informe de Avances se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. Toda enmienda o adenda se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, la Renovación de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI-UPNW



Anexo 4: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023

Nombre del investigador principal: Lic. Susy Aguilar Suarez

Propósito del estudio:

Participantes: Enfermeras de centro quirúrgico de un hospital público

Participación: 100

Participación voluntaria:

Beneficios por participar:

Inconvenientes y riesgos:

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar:

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo susyagui06 y teléfono 964994635

Contacto con el Comité de Ética: XXXXX

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Apellido y nombres:(agregado)

Edad: agregado)

Correo electrónico personal o institucional:

Firma del participante del proyecto

Firma del investigador(a)

Anexo 5: Reporte de similitud de Turnitin

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2024-01-10 Submitted works	3%
3	hdl.handle.net Internet	3%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
5	uwiener on 2023-10-02 Submitted works	<1%
6	docplayer.es Internet	<1%
7	uwiener on 2023-02-05 Submitted works	<1%
8	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%