



Universidad  
Norbert Wiener

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Motivación y satisfacción laboral del profesional de  
enfermería de los servicios de pediatría,  
oncohematología y uci pediátrica del Hospital  
Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo, Arequipa,  
2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista  
en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**

**Presentado por:**

Chambi Fernández, Katherine Frinee

**Código ORCID:** 0000-0003-3468-6496

**Asesora:** Dra. Cardenas De Fernandez, María Hilda

**Código ORCID:** 0000-0002-7160-7585

**Línea de Investigación General**

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú**


**2022**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

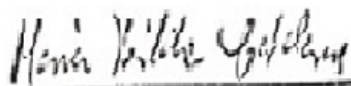
Yo, Chambi Fernández, Katherine Frinee, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de pediatría, oncohematología y uci pediátrica del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa, 2022”, Asesorado por La Docente Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda, CE N° 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 15 (Quince) %, con código oid:14912:202980915, 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 turnitin 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(a)  
 Chambi Fernández, Katherine Frinee  
 DNI° 29697188



.....  
 Firma de Asesor(a)  
 Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda  
 CE N° 114238186

Lima, 20 de Octubre de 2022

## **DEDICATORIA**

A Dios por hacerme sentir su presencia cada día y concederme alcanzar esta meta en mi vida profesional.

A mis hijos Judá y Adriana, por ser el motivo para seguir adelante, por creer en mí y alentarme al logro de este objetivo.

A mi querida familia por su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes, que con sus invaluable sus conocimientos experiencia y valores, permitieron alcanzar mi formación integral en esta especialidad.

A la jefa del Departamento, enfermeras supervisoras y enfermeras jefe de servicio del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen por brindarme las facilidades durante el desarrollo de las prácticas, enriquecer mi conocimiento y compartir sus experiencias.

**Asesora: Dra. Cardenas De Fernandez, María Hilda**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>**

**JURADO****PRESIDENTE** : Dra. Yamaguchi Diaz, Lady Patricia**SECRETARIO** : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica**VOCAL** : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

## INDICE

<b>INDICE.....</b>	<b>vii</b>
<b>1.- EL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
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.....	6
1.5 Delimitación de la Investigación.....	6
1.5.1 Temporal .....	6
1.5.2 Espacial .....	7
1.5.3 Población o unidad de análisis .....	7
<b>2.- MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
2.1 Antecedentes .....	8
2.2 Bases teóricas .....	11
2.3 Formulación de hipótesis .....	17
2.3.1 Hipótesis general .....	17
2.3.2 Hipótesis específicas .....	18
<b>3.- METODOLOGÍA .....</b>	<b>19</b>

3.1	Método de investigación .....	19
3.2	Enfoque de la investigación .....	19
3.3	Tipo de investigación .....	19
3.4	Diseño de la investigación.....	19
3.5	Población, muestra y muestreo.....	20
3.6	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN .....	22
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
3.7.1	Técnica. ....	24
3.7.2	Descripción de instrumentos. ....	24
3.7.3	Validación .....	25
3.7.4	Confiabilidad.....	26
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	26
3.9	Aspectos éticos.....	27
<b>4.-</b>	<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>28</b>
4.1	Cronograma de actividad de elaboración de la tesis .....	28
4.2	Presupuesto.....	29
<b>5.-</b>	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>30</b>
	ANEXOS .....	36
	Anexo 1: Matriz de Consistencia .....	37
	Anexo 2: Instrumentos de Investigación.....	38
	<b>Anexo 3: Consentimiento informado.....</b>	<b>43</b>

## RESUMEN



Objetivo: “Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería”, la población estará constituida por 80 profesionales de enfermería, que trabajan en el Servicio de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo. Muestra: el total de la población, Diseño Metodológico: El tipo de investigación será aplicada. Diseño no experimental, observacional, descriptivo, correlacional, transversal y prospectivo. Instrumentos: Para evaluar la variable “Motivación” se utilizará el cuestionario “Escala de Motivación de Steers R. y Braunstein D”, confiable mediante Alpha de Crombach: motivación de logro, un valor de 0,79; motivación de poder 0,75 y motivación de afiliación, 0,81 y; para evaluar la variable “Satisfacción” se aplicará el cuestionario “Escala de satisfacción laboral”, elaborado por la autora Sonia Palma Carrillo, confiable mediante Alpha de Crombach con índice de 0.90. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento estadístico y análisis de datos: se realizará mediante técnicas descriptivas y frecuencias expresadas en porcentajes, el análisis estadístico será a través de pruebas estadísticas paramétricas (Correlación de Pearson).

**Palabras clave:** “Motivación”, “Satisfacción Laboral”, “ Profesional de Enfermería”

### ABSTRACT

Objective: "To determine how motivation is related to the job satisfaction of the nursing professional", the population will consist of 80 nursing professionals, who work in the Pediatrics, Oncohematology and Pediatric ICU Service of the Carlos Alberto Segúin Escobedo National Hospital. Sample: the total population,

Methodological Design: The type of research will be applied. Non-experimental, observational, descriptive, correlational, cross-sectional and prospective design.

Instruments: To evaluate the variable "Motivation" will be used the questionnaire "Escala of Motivation of Steers R. and Braunstein D", reliable by Crombach's Alpha: achievement motivation, a value of 0.79; power motivation 0.75 and affiliation motivation, 0.81 and; to evaluate the variable "Satisfaction" the questionnaire will be applied "Job satisfaction scale", prepared by the author Sonia Palma Carrillo, reliable using Crombach's Alpha with an index of 0.90. The data collection technique will be the survey. Statistical processing and data analysis: it will be carried out using descriptive techniques and frequencies expressed in percentages, the statistical analysis will be through parametric statistical tests (Pearson correlation).

**Keywords:** "Motivation", " Job Satisfaction", "Nursing Professional"

## 1.- EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud, en su informe emitido en el año 2000, resalta que en una organización de Salud es muy importante el recurso humano, para una buena calidad de atención y la consecución de sus metas. Una adecuada gestión en la que se considere aspectos como satisfacción con el salario, congruencias para el progreso académico, y situaciones de trabajo influenciaran en la vida laboral y la calidad de atención; de darse una situación contraria o diferente podría ocasionar accidentes de trabajo, enfermedades o absentismo laboral (1).

De acuerdo con la OPS dentro del marco de los planes de acción en base a la salud de los empleados en el periodo 2015-2025 mencionan que para tener mejores resultados por medio de un óptimo rendimiento y producción se requiere de medidas de trabajo seguras, es decir, haya protección, salud, justicia, ya que solo así se conseguirá ayudar en el desarrollo y productividad personal sectorial y regional. Se emite que el trabajo y empleo son determinantes sociales para una mejora de la salud (2).

En Guayaquil, donde un estudio con la finalidad de poder determinar la relación que existía entre el liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores de salud en el centro Médico Integral Novamedic, establecieron que había la presencia de una correlación fuerte y positiva con un grado de correlación de Pearson de 0.871 (3). Así mismo, en Ecuador se logró manifestar que la satisfacción del trabajo en equipo con relación a la motivación que tenían los trabajadores del Hospital Liborio Panchana

mostro que solo el 20% de los trabajadores no disfrutaban de la satisfacción de culminar sus actividades (4).

Ubicamos el caso del Policlínico de Matanzas en la Habana- Cuba donde se emitió que dicho centro de salud obtuvo como mayor porcentaje el 70.5% del personal de servicios clínicos que se sentían motivados (alta), y el otro 29.5% baja motivación, el 80.4% del personal del área quirúrgica está muy motivado y el 19,6% manifestaron su motivación como baja (5).

De otro lado, encontramos el caso de factores que eran parte de la motivación por tal, influían en el comportamiento del equipo enfocado a la salud de un centro quirúrgico del Hospital regional docente Las Mercedes perteneciente a la ciudad de Chiclayo, donde se evidenció que algunos factores de la motivación tienen mucho que ver en el comportamiento organizacional de los trabajadores de salud, ubicando el salario 76.2%, ausencia de reconocimiento por mención de la Dirección del hospital 81.2% (6).

Seguidamente de la investigación efectuada en el hospital San Ignacio de Casma, se manifestó que las enfermeras encuestadas pronunciaron que el 53.3% manejaba un nivel de motivación medio, en referencia a la satisfacción laboral, el 40% manifiesta un grado medio, todo ello ubicándose en un grado de relación positiva de las variables, estos factores de satisfacción y motivación abarcan una relación directa de 0.838 (7).

Al interior del hospital Regional Guillermo Diaz de la Vega- Abancay, se percibió que el 70% del personal de enfermeras evidencian un grado medio de motivación; en cuanto a la satisfacción laboral, el 74% de los trabajadores de enfermería manifiestan un grado de satisfacción medio, para los trabajadores de salud existe la presencia de satisfacción en los medios ambientales, físicos, reconocimientos y

beneficios laborales. Enfocándose en emitir que la relación directa y significativa de ambas variables en enfermeras del departamento de cuidados críticos es buena (8).

De igual forma, en el centro de salud Pachacútec-Cajamarca, 2018; se trabajó con la satisfacción laboral donde se evidencio que el coeficiente de Pearson es de 0.844 estando por debajo del 0.05, puesto que las variables son proporcionalmente en los trabajadores de salud y se percibe satisfacción por sus actividades habituales (9).

Seguidamente el estudio en el hospital Goyeneche donde se manifestó que el 37.84% indicaban que había escasa satisfacción, y el 58.11% hallándose en un término medio, no se percibió mayores casos con satisfacción alta causando que algunos internos de medicina presentaran estrés por falta de motivación y condiciones laborales, es decir, existía mucha sobrecarga laboral, falta de remuneraciones, entre otros, todos ellos culminando en un rendimiento bajo para efectuar sus actividades, determinando la poca satisfacción con su trabajo (10).

Los trabajadores de enfermería en múltiples oportunidades ejercen esfuerzos grandes para cumplir con la demanda laboral que no es respetada ni reconocida por los usuarios, pacientes, médicos, etc. Es entonces, que no tienen una motivación para ejecutar sus acciones laborales. De proseguir con esta problemática, estarían insatisfechos laboralmente, lo que podría no solo perturbar la salud mental y física de los profesionales de enfermería sino verse reflejada en una inadecuada calidad de atención o deshumanización que afectaría directamente a los pacientes.

Por todo lo expuesto anteriormente, el actual estudio tiene como finalidad no solo conocer la realidad de los trabajadores de enfermería, sino, también sobre las causas que

generan la poca satisfacción y cómo la falta de motivación se halla relacionada con la misma, pues se podría contribuir en resolver el problema de la población de estudio.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica Del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo, Arequipa, 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿De qué manera la motivación en su dimensión logro se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería?
- ¿De qué manera la motivación en su dimensión poder se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería?
- ¿De qué manera la motivación en su dimensión afiliación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Analizar de qué manera la motivación en su dimensión logro se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería.

- Describir de qué manera la motivación en su dimensión poder se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería.
- Determinar de qué manera la motivación en su dimensión afiliación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería.

## **1.4 Justificación de la Investigación**

### **1.4.1 Teórica**

La exploración acerca de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica Del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo, se justifica a nivel teórico debido a que, a nivel regional, las investigaciones en salud indican un alto nivel de insatisfacción del personal de enfermería, por tanto, es importante conocer los factores que permiten aumentar la satisfacción, partiendo de una adecuada motivación. Más aún si tenemos en cuenta que la satisfacción laboral podría afectar no solo el rendimiento laboral, sino, aumentar el absentismo laboral y disminuir la calidad de atención; lo que no tendría congruencia con la consecución de las metas organizacionales.

### **1.4.2 Metodológica**

La investigación de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica Del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo, es importante porque, mediante el conocimiento de las dimensiones que son parte de la satisfacción del profesional de enfermería, se podrán realizar intervenciones para mejorar la situación de las

enfermeras de ésta área, aportar a la profesión, colaborar en el logro de metas institucionales, así como para estudios posteriores que planteen una problemática similar y, aplicar estrategias de solución. Es por ello que se recurrirá a la aplicación de instrumentos que ya estén validados y se realice la confiabilidad.

### **1.4.3 Práctica**

Frente a los cambios que atraviesa el régimen de salud, es importante poder aumentar la motivación y por tanto la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica Del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo. En el hospital en mención no existen estudios en cuanto a la relación de estas dos variables, por lo que esta investigación contribuirá a la identificación del grado de motivación del personal y si está en relación con su satisfacción; poder actuar a este nivel mejorando la gestión y en busca que, posteriormente, se formulen políticas públicas de salud enfocadas hallar y desarrollar la satisfacción laboral del personal dedicado al área de enfermería como punto objetivo, por la injerencia del mismo en el alcance de metas institucionales.

## **1.5 Delimitación de la Investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El desarrollo de la presente indagación se centrará en el cuarto trimestre del año 2022, en el cual se recabará la información y datos relevantes.



### **1.5.2 Espacial**

El desarrollo de la presente indagación se efectuará en el servicio de Pediatría, UCI y Oncohematología del Hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo, hallándose en la esquina de peral y filtro S/N, de la provincia y distrito de Arequipa.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis**

El estudio será aplicado en 80 profesionales del área de enfermería en los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica Del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguíñ Escobedo.

## **2.- MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **Internacionales**

Fernández, et al (11), en el año 2019, en Argentina, realizo un estudio cuyo objetivo fue “Conocer el grado motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad de la provincia de Buenos Aires, Argentina”. La investigación llego a ser cuantitativa, de corte transversal y observacional donde se ubicaron a los trabajadores de enfermería frente a los servicios de emergencias e internación (persona mayor y pediátrica) a través de los cuestionarios previamente validados para poder medir la satisfacción laboral y motivación. Dicha unidad de estudio se dio para 207 trabajadores. Se llegó a la conclusión de que se tiene un grado de motivación de los enfermeros del HUA ubicado en una tendencia baja.

Alarcón, et al (12), en el año 2020 en Chile, realizo un estudio cuyo objetivo fue “determinar el nivel de satisfacción laboral y motivación laboral de los y las profesionales matronas del Hospital de Puerto Montt-Chile”. Se manejó una metodología de enfoque cuantitativo, transversal y descriptivo, todo ello con la finalidad de medir la motivación que se ejerció a través del Job Diagnostic Survey, para reconocer la satisfacción se usó la escala de satisfacción laboral SL- SPC. Se llegó a la conclusión de que los trabajadores integran grados de motivación alta por

parte de todas sus dimensiones que fueron identificadas emitiendo un grado medio en gran parte de los factores medibles.

Fotis (13), en su investigación del año 2021, en Grecia, sobre satisfacción laboral detrás de la motivación, tuvo como objetivo: “investigar la dinámica que puede estar detrás de los trabajadores de la salud en un hospital público en el norte de Grecia”. Estudio de tipo no experimental, transversal, empírico. Involucró 74 empleados del hospital; la técnica que se aplicó en esta indagación fue el cuestionario y el instrumento una escala que de 4 categorías para evaluar la motivación y uno tipo Likert de 5 categorías para evaluar la satisfacción. Dando como resultado que la correlación entre los factores laborales y la satisfacción fue negativa y no estadísticamente significativa ( $\beta = -0.008$ ,  $p > 0.05$ ). Se sienten satisfechos con la labor que cumplen, el ambiente laboral, relaciones con compañeros; sin embargo, perciben que hay falta de apoyo para el crecimiento profesional para seguir siendo eficaces e independientes.

### **Nacionales**

Avia, et al (14), en el año 2021 en el Callao – Perú, tuvo como objetivo “establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de emergencias pediátricas de Lima en el año 2019”. A través de un diseño de investigación se reconoció ser no experimental abarcando una muestra de 91 enfermeras. Esto debido a que se hizo uso de técnicas de encuesta de escalas dobles en tipo Likert, para la motivación laboral y satisfacción laboral. Teniendo como conclusiones que había un grado de relación directa con un valor

(rho = 0.912), significativa y fuerte teniendo un valor ( $p = 0.000$ ) dada entre las variables ya mencionadas, quiere decir, grados altos de motivación son parte de niveles altos que contempla la satisfacción laboral.

Montes (15), en el año 2018 en Lima – Perú, tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre el grado de motivación y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo San Francisco Ayacucho, 2018”. Por medio de un enfoque cuantitativo y guiado por un tipo correlacional, mediante un diseño no experimental, los instrumentos fueron prediseñados y la población a considerar fueron 50 individuos. Llegando a la conclusión que efectivamente se tiene un vínculo directo de las variables que se identificaron como la motivación y la satisfacción en el trabajo, así mismo se trabajó con las dimensiones como medio para efectuar la tarea y la debida retroalimentación.

Coba (16), en el año 2018 en Trujillo – Perú, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el Nivel de Motivación con la Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray-2017”. A través de un tipo de estudio cuantitativo -descriptivo, correlacional de corte transversal se considera a 43 trabajadores de enfermería entre contratados y nombrados que realizaban acciones en el área de emergencia. Llegando a la conclusión de que el 51.2% de trabajadores que laboran en esta área del conocido medio de salud que se ubica en la Libertad,

manifestaron un nivel de motivación alto, en un grado medio el 48% y ni un solo enfermero refirió insatisfacción.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Para la variable independiente – Motivación**

#### **Concepto de la variable**

Según el autor Fischman (17), reconoce que la motivación es aquel potencial que dirige la actitud de manera adecuada o inadecuada, pues se emite que los medios de motivación pueden conseguir acercarnos a las metas y rendimientos que uno busca, pero, también puede alejarnos de los casos a los que uno prefiere omitir.

Es así, que la motivación es un reconocimiento básico que se usa para determinar a todo tipo de estímulos, carencias, aspiraciones, fuerzas, ansias, quiere decir, poder emitir que los líderes motiven a sus trabajadores para que admitan el potencial que tienen, haciendo diversas actividades del trabajo demostrando su capacidad para alcanzar los objetivos, todo ello siendo alentador para desempeñarse en el centro de trabajo. Así mismo los autores Koontz y Weihrich (18), identifican que la motivación de las personas se sustenta en “requerimiento consciente - inconsciente; otras primarias como las fisiológicas de agua, alimentos, aire, sueño y refugio, o secundarias como el estatus, afiliación, autoestima, dar, conseguir logros y la autoafirmación”.

El autor Chiavenato (19), la motivación en el ser humano corresponde a factores internos los cuales inducen a la conducta humana y merece una particular atención en la motivación.

### **Teorías que sustentan la variable**

Según el autor Maslow (20), quien es el artífice de la teoría denominada teoría de las necesidades, sostiene que éstas se generan cuando las personas quieren y tienen la necesidad de llevar vidas gratificantes, tanto de manera individual como en su trabajo, así mismo, dicho autor refiere que la teoría de motivación es “aquel estímulo donde las personas sienten motivación para conseguir satisfacer sus necesidades determinadas con un grado de orden jerárquico”.

Teoría de las Metas: Mediante esta teoría sustentada por el reconocido psicólogo Edwin Locke (21), donde refiere que “se determina que los sujetos se asignan metas para conseguirlas y lograr la motivación de los colaboradores, ellos, deben tener capacidades básicas para alcanzar dichas metas”. Así mismo el autor menciona que tienden a definir a la motivación, como aquella herramienta que es muy relevante para poder optimizar el desempeño de los colaboradores debido a que este medio adiciona un aspecto de eventualidad para lograr estimular a que consigan sus actividades y que lo hagan con un trato óptimo y satisfacción por lo que realiza, es decir, poder producir mayor rendimiento que se inicie por la organización.

### **Dimensiones de la variable independiente - Motivación**

#### **Dimensión 1: Logro**

David McClelland, quien definió el logro para el éxito como el deseo de sobresalir, alcanzar metas y la búsqueda del éxito. El incentivo natural para satisfacer (o necesitar) es "hacer algo mejor", aunque la gente puede hacer esto

por diversas circunstancias: buscar dar gusto a otras personas, no recibir críticas, conseguir la aprobación de su labor o solo obtener una recompensa material. Pero lo que debe incluir la motivación al logro es comportarse bien con uno mismo, con la satisfacción intrínseca de hacerlo mejor. De otro lado, se basa en una motivación aprendida por medio de la interacción social que varía o genera impacto en la persona para direccionar sus esfuerzo y actividades de manera habitual en donde se indaga para que un desempeño sea correcto y se consiga los estándares de excelencia o en el mejor de los casos poder sobrepasarlos como óptimo (22).

### **Dimensión 2: Poder**

Para Aristóteles, todo lo que se estudió en la actualidad tiene un comienzo en la dirección básica de la naturaleza de la persona, que se presenta en todas sus acciones emitidas y versiones humanas más simples, y en este sentido el lema del autoconocimiento está presente en todas las formas en que se expresa la vida religiosa. En sí misma como la última ley moral y religiosa. Por eso el concepto de poder implica, como se mencionó anteriormente, la existencia de subordinación, prohibición y contención por parte de los miembros del grupo frente a los orientadores. Un cierto grado de protección y buena esperanza proviene de un artículo considerado superior o no. Pero a cambio se reconoce el grado de protección y la buena esperanza que necesita el grupo social (23).

### **Dimensión 3: Afiliación**

La necesidad de afiliación es común a todos; sin embargo, la gran parte de los estudios dedicados a este título se ocupan de las diferencias entre individuos que tienen diversos grados de este patrón. Por ejemplo, las personas que tienen una gran necesidad de comunicación querrán estar con otras personas y no por otras razones. Cuando se les pida que realicen una tarea de gestión con un compañero, aquellos con una alta necesidad de aceptación, pero una baja necesidad de realización elegirá trabajar con un amigo, independientemente de las habilidades del amigo en la tarea. Por otro lado, las personas con una baja necesidad de apego, pero una gran necesidad de realización debe elegir al socio más capaz (24).

#### **2.2.2. Para la variable Dependiente – Satisfacción Laboral**

##### **Concepto de la variable**

Según la psicóloga Sonia Palma Carrillo, refiere que la satisfacción laboral es “una predisposición frente a la labor”, donde se engloba en valores y creencias adecuadas, que fueron creados por una rutina de trabajo. Se consideran factores como las tareas y su significado, medios laborales, beneficios, identificación social/ personal, y económicos (25).

Dicha satisfacción cambia de acuerdo con las características de la persona y su entorno laboral, es decir, en el caso del personal operativo se perciben antecedentes que recomiendan que los medios que producían satisfacción en el



colaborador son: aprendizaje, estabilidad laboral, condiciones de trabajo y su relación con compañeros de supervisión y trabajo (26).

### **Teorías que sustentan la variable**

#### **Teoría bifactorial de Herzberg**

Claramente esta teoría motivacional se toma en cuenta como un medio referente puesto que propone que la satisfacción y la reducida satisfacción dirijan al actuar de los colaboradores, culminando los dos en una intersección de los factores de motivación e higiene específicamente. De acuerdo con Herzberg, los factores mencionados de la higiene consiguen prevenir el nivel de poca satisfacción en el centro de trabajo, pero no logran que la satisfacción tenga relación con la acción de trabajo, es decir, el trabajador vinculado al ascenso personal. Se finaliza en que se requiere centrarse en la acción de la realización de labor para analizar todo lo concerniente con la satisfacción laboral (27).

#### **Teoría de Locke**

En base a lo emitido por Locke (21), conceptualizo que la satisfacción laboral es como una etapa emocional adecuado o de placer que proviene de la apreciación subjetiva de las vivencias en el centro de trabajo. De manera factible se puede emitir que la satisfacción laboral es el nivel de bienandanza que experimenta el colaborador con mención de su trabajo.

### **Dimensiones de la variable Dependiente – Satisfacción Laboral**

#### **Dimensión 1: Condiciones Físicas y/o Materiales**

Considerados como elementos tangibles que son básicamente influyentes en el espacio de trabajo, es decir, se perciben medios factibles

para el progreso de las labores diarias, los trabajadores se inquietan por el espacio que los rodea y su comodidad, es entonces, que tienen que poseer un trabajo con distribución de espacios (28).

### **Dimensión 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos**

Algunas remuneraciones o salarios, gratificaciones son el reconocimiento o recompensa que los trabajadores reciben por un trabajo bien realizado. Dicho monto de dinero es tratado como un reforzador global, como básicamente uno de los pocos que tiene carácter universal, debido a que con él se puede integrar muchos tipos de refuerzos, estos pueden evitar necesidades o usarse para generar mayor dinero (29).

### **Dimensión 3: Políticas Administrativas**

Es el medio según lo perciba el colaborador en relación con las reglas corporativas que controlan su vínculo laboral y esta netamente relacionado con el colaborador (30).

### **Dimensión 4: Relaciones Sociales**

Es entonces, que las relaciones en conjunto de las personas son una manera básica de encontrar a nuestro verdadero yo. Es decir, solo los otros nos ofrecen una oportunidad, puesto que la mayor parte del tiempo las personas se sienten satisfechos cuando otros sujetos nos dan un grado de reconocimiento por las acciones que se pueden realizar. Pero algunos vínculos sociales requieren de un aumento de cuidado debido a que es factible que se desgasten poco a poco (31).

### **Dimensión 5: Desarrollo Personal**

Es un proceso donde los individuos buscan llegar a maximizar sus potencialidades o reforzar sus habilidades para conseguir los deseos, finalidades, objetivos, entre otros, todos ellos siendo dirigidos por un interés personal de mejora como sujeto, o también por satisfacer las necesidades de dar un sentido de vida logrando desarrollarse de manera directa en todos los medios de la vida (social, laboral, familiar, personal) (32).

### **Dimensión 6: Desempeño de Tareas**

Considerado como aquel valor asociado entre el trabajador y sus tareas en la institución donde desarrolla su actividad (33).

### **Dimensión 7: Relación con la Autoridad**

Considerada como aquella perspectiva o valoración que efectúa la persona sobre su vínculo con el jefe general directo en base a sus acciones ejercidas. Se toma en cuenta que el éxito laboral está formado por un grado de aprobación o repercusión de la autoridad. Debido a que el único sujeto que puede generar sensaciones en el empleado es el jefe (34).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica Del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo, Arequipa, 2022.

**Hipótesis Nula:** No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica Del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo, Arequipa, 2022.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en su dimensión logro y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en su dimensión poder y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en su dimensión afiliación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

### **3.- METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método de investigación**

La presente indagación se guiará mediante el método hipotético deductivo. A través del cual se toma en cuenta los más sobresalientes descubrimientos o situaciones particulares desde un enlace de juicios (35).

#### **3.2 Enfoque de la investigación**

Para dar continuidad al estudio se regirá según el enfoque cuantitativo, debido a que se aplicará la estadística para analizar los datos hallados mediante la recolección de datos. Es cuantitativo pues forma un método experimental habitual donde se hallan las diversas disciplinas científicas. La finalidad es conseguir información que nos ayude a reconocer la realidad de una forma más imparcial, debido a que se recauda y analiza los datos por medio de las variables y conceptos medibles (36).

#### **3.3 Tipo de investigación**

La presente indagación se guiará mediante el tipo aplicado, pues el conocimiento obtenido se debe aplicar para la resolución de una problemática. Según Murillo (39), es un “estudio empírico o práctico”, esto porque su mayor característica es encontrar la aplicación o uso de la información conseguida, al mismo tiempo integra otros, posterior a ello busca efectuar y normalizar la práctica que se torna en la indagación (37).

#### **3.4 Diseño de la investigación**

Se regirá mediante el diseño no experimental, observacional, descriptivo, correlacional, transversal y prospectivo.

Será no experimental, ya que solamente se basará en la observación de la realidad para poder analizarla. Es decir, no habrá ningún tipo de manipulación por parte del investigador; ni en las variables independientes, pues estas simplemente ya están dadas y tampoco sobre el resultado que estas podrían tener sobre la variable dependiente. Se trata de observar situaciones que se dan naturalmente (38).

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

Población: Estará formado por un grupo de 80 profesionales del área de enfermería en los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica Del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo, Arequipa, 2022, como población de análisis.

La muestra: será de considerar a la totalidad de la población debido a que es una muestra finita la cual está conformado por 80 profesionales mencionados en la población de estudio. Las excepciones serán las que están determinadas en los criterios de inclusión y exclusión.

**Los criterios de inclusión** asumidos son:

- Personal profesional que pertenezca a los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica del HNCASE.
- Personal profesional de ambos sexos
- Personal que labore de manera presencial y permanente
- El personal que firme su consentimiento informado

**Los criterios de exclusión son:**

- El personal que no firme su consentimiento informado
- Personal que no desea ingresar al estudio
- Personal que curse con periodo vacacional o licencia

### 3.6 Variables y operacionalización

#### Variable 1: Motivación

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Es todo medio optimizador que direcciona el comportamiento, sea este inaceptable o aceptable. Las medidas de motivación logran acercarnos a un rendimiento y metas deseadas o alejarnos de casos que deseamos omitir (19).	Es todo medio optimizador que direcciona el comportamiento, sea este inaceptable o aceptable de los trabajadores del área de enfermería del hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo que logran dar un acercamiento a las metas o alejarse de casos que desean obviar, se les medirá por dimensiones de poder, afiliación, logro, a través de la escala de motivación.	Logro	Sobresalir	Ordinal	Muy Alto (De 81 a 90)
		Poder	Control		Alto (De 61 a 80)
		Afiliación	Afección		Medio (De 41 a 60)
					Bajo (De 21 a 40)
					Muy Bajo (De 0 a 20)



**Variable 2: Satisfacción Laboral**

<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa</b>
Es la actitud del empleado frente a sus actividades laborales enfocadas en los valores y creencias que se desarrollan hacia el mismo (29).	Es la actitud de las enfermeras del hospital Carlos Alberto Según Escobedo frente a sus labores, direccionado en base a los valores y creencias que manifiestan hacia el trabajo, se les medirá por dimensiones de Condiciones Físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad, por medio de la escala de satisfacción laboral dirigida hacia las enfermeras.	Condiciones Físicas y/o Materiales	Infraestructura		Alta satisfacción laboral (153 – 180)
		Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Remuneración		Parcial satisfacción laboral (132 – 152)
		Políticas Administrativas	Valoración	Ordinal	Regular satisfacción laboral (108 -131)
		Relaciones Sociales	Compañerismo		Parcial Insatisfacción laboral (95 -107)
		Desarrollo Personal	Autorrealización		Alta Insatisfacción laboral (50 – 94)
		Desempeño de Tareas	Tareas		
	Relación con la Autoridad	Estima hacia los jefes			

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

#### **3.7.1 Técnica.**

El presente estudio se ejecutará por medio de la técnica denominada “encuesta” y el instrumento será el cuestionario.

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos.**

##### **Cuestionario para el estudio de la Motivación**

El instrumento para realizar el presente estudio que será: La “escala de Motivación de Steers R. y Braunstein D”, siendo elaborada con la técnica de Likert (39).

**CALIFICACION:** Dicho instrumento se encuentra formado por 15 ítems, considerando 3 dimensiones, uno a uno contiene una afirmación para calificarse por el entrevistado eligiendo en una escala de 1 a 5, otorgándole una puntuación alta cuando se tiene relación con la afirmación propuesta.

**CATEGORIA:** Se emite la puntuación completa a través de la sumatoria de todos los puntos conseguidos en las respuestas de cada ítem, dicho puntaje se transformará en puntaje centil.

Muy alto: 81 - 90

Alto: 61 - 80

Medio: 41 - 60

Bajo: 21 - 40

Muy bajo: 0 - 20

### **Cuestionario para el estudio de la Satisfacción**

La denominación de este cuestionario es “Escala de satisfacción laboral”, elaborado por la autora Sonia Palma Carrillo, reconocido como el instrumento de indagación psicológica, en el que se considera como objetivo examinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores (40).

Abarca un total de 36 ítems y se estructura a través de siete dimensiones.

**CALIFICACION:** La puntuación total resulta de hacer una suma de los puntos obtenidos en las respuestas a cada ítem, la puntuación que se logra obtener es de la cantidad 36-180 debidamente.

**CATEGORIA:** Se emite la puntuación obtenida posterior a la totalización de los puntos conseguidos en las respuestas de cada ítem, seguidamente se realiza el baremo para la interpretación del nivel de satisfacción.

Alta satisfacción laboral:	153 – 180
Parcial satisfacción laboral:	132 – 152
Regular satisfacción laboral:	108 -131
Parcial Insatisfacción laboral:	95 -107
Alta Insatisfacción laboral:	50 – 94

### **3.7.3 Validación**

#### **Validación del Cuestionario sobre Motivación**

Por medio del análisis de selección realizado a través de la Lambda de Wilks, se consideró el valor de 0.959 ( $p \leq 0,05$ ), con un grado de predicción del 61.20%, manifestando la validez de la prueba (41).

#### **Validación del Cuestionario sobre la Satisfacción**

El medio de validación se dio por el análisis factorial junto al análisis del test de Kaiser y MyerOlkin (0.852) (41).

### **3.7.4 Confiabilidad**

La medida para el grado de fiabilidad o confianza del instrumento en la presente investigación se determinó emitiendo el coeficiente de Alfa de Cronbach, aplicado por el J.L. Cronbach que produce valores que son del 0 al 1 (41).

#### **Confiabilidad del Cuestionario de la motivación**

Se da el análisis de fiabilidad por medio del  $\alpha$  de Cronbach de Consistencia de medio interno. Dichas finalidades de los índices de fiabilidad son los siguientes: uno para la motivación de logro, el  $\alpha$  asumió un valor de 0,79; para motivación de poder, el  $\alpha$  asumió un valor de 0,75 y para motivación de afiliación, el  $\alpha$  asumió un valor de 0,81, lo que indica que el instrumento es fiable (41).

#### **Confiabilidad del Cuestionario sobre Satisfacción Laboral**

En mención a los índices de confiabilidad se evidencio que fue el 0.90, considerando el coeficiente Alfa de Cronbach Ítem, que es adecuado para establecer que hay una relación de los ítems dados en la encuesta de opinión otorgada a los trabajadores (41).

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de los datos recolectados, se tendrá que ingresar todos los datos de las encuestas al software estadístico SPSS-25, "Statistical Package for the Social Sienes", con la finalidad de poder generar las tablas (frecuencia y porcentajes) de las variables en estudio y sus dimensiones.

De igual modo se proseguirá con la estadística descriptiva, se utilizará el coeficiente de Pearson para analizar y establecer la correspondencia entre motivación y satisfacción laboral y finalmente la representación gráfica de los resultados para poder colocarlos en el capítulo correspondiente, así mismo realizar la interpretación y análisis del estudio.

### **3.9 Aspectos éticos**

El proceso de desarrollo del estudio será de manera ética, tomando en cuenta los principios éticos establecidos por la OMS, ya que esta vela por la confidencialidad y seguridad; por tanto, se considerará el compromiso profesional buscando resguardar y demostrar en todo momento el grado elevado de profesionalidad y fidelidad hacia la organización, sus leyes, reglas, objetivos, por lo cual se contará con los permisos respectivos de las autoridades del hospital en estudio. Así mismo se aplicará el principio de integridad considerando la buena fe, la honestidad y el grado de empatía con los colaboradores aplicando el consentimiento informado, manteniendo la reserva y el anonimato, así como como un adecuado manejo de los resultados. Finalmente se ha respetado la autoría en la redacción del presente informe, tomando en cuenta los criterios que emanan de la guía de citado y referenciación estilo Vancouver.

#### 4.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1 Cronograma de actividad de elaboración de la tesis

ACTIVIDADES	AÑO 2021				AÑO 2022																AÑO 2023															
	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	■																																			
Revisión bibliográfica	■																																			
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.		■																																		
Elaboración de los objetivos (general y específicos)		■																																		
Elaboración de la justificación (teórica, metodológica y práctica)			■																																	
Elaboración de la limitación de la investigación (temporal, espacial y recursos)			■																																	
Elaboración del marco teórico (antecedentes, bases teóricas de las variables)			■	■	■	■																														
Elaboración de las hipótesis (general y específicos)							■																													
Elaboración de la metodología (método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)									■																											
Elaboración de la población, muestra y muestreo.									■																											
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.										■																										
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (validación y confiabilidad)											■	■																								
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.													■	■																						
Elaboración de los aspectos éticos.													■	■	■																					
Elaboración de los aspectos administrativos (cronograma y presupuesto)													■	■																						
Elaboración de las referencias bibliográficas según normas Vancouver.			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																
Elaboración de los anexos																	■	■	■	■	■	■	■	■												
Aprobación del proyecto																					■	■	■	■	■	■	■	■								
Aplicación del trabajo de campo																									■	■	■	■								
Redacción del informe final																													■	■	■	■				

LEYENDA:



ACTIVIDADES CUMPLIDAS



ACTIVIDADES POR CUMPLIR

#### 4.2 Presupuesto

RUBROS	MATERIALES	UNIDAD	CANTIDAD	COSTO (S/.)	
				UNITARIO	TOTAL
<b>EQUIPOS</b>	USB	Unidad	01	60.00	60.00
	Subtotal				60.00
<b>UTILES DE ESCRITORIO</b>	Hojas Bond A-4	Millar	02	12.00	24.00
	Bolígrafos	Unidad	05	2.00	10.00
	Tampón	Unidad	01	15.00	15.00
	Post It	Unidad	02	5.00	10.00
	Sobres de Manila	Docena	02	5.00	10.00
	Archivador de Palanca	Unidad	01	15.00	15.00
	Subtotal				84.00
<b>SERVICIOS</b>	Impresiones	Hojas	200	0.5	100
	Fotocopias	Hojas	1000	0.2	200
	Empastados	Unidad	04	25.00	100.00
	Subtotal				400.00
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Estadístico	Mes	01	700.00	700.00
	Subtotal				700.00
<b>OTROS</b>	Transporte	Mes	50	2.00	100
	Internet	Horas	140	1.5	210
	Imprevistos	Mes			150
	Subtotal				460.00
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>				<b>S/. 1704</b>	

## 5.- REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la Salud en el mundo 2000 Ginebra: OMS; 2000.
2. Organización Panamericana de la Salud. Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015 - 2025 Washington: OPS; 2015.
3. Drouet Tutiven W. Relación del liderazgo en la satisfacción laboral del personal de salud en el Centro Médico Integral Novamedic de la ciudad de Guayaquil. [Tesis de Postgrado]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15007>
4. Mogrovejo M. El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del hospital Liborio Panchana Sotomayor. [Tesis de Postgrado]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220>
5. Hernandez V, Quintana L. Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. [Internet]. [Consultado 4 enero 2022]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572009000100007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572009000100007).
6. Vasquez M. Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. [Internet]. [Consultado 2 enero 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8660/Llagas\\_CMG.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8660/Llagas_CMG.pdf?sequence=1).



7. Gamonal M. Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019. [Tesis de Pregrado]. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_7831e9a889accb55794bbe67791906e4](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_7831e9a889accb55794bbe67791906e4)
8. Casafranca M. Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega - Abancay 2018. [Tesis de Postgrado]. Abancay: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30696>
9. Cerdan H. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud del Centro de Salud Pachacutec-Cajamarca. [Tesis de licenciatura]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2018. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3147>
10. Heredia H. “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en internos de medicina que laboran en el Hospital Goyeneche”. [Tesis de Pregrado]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019. Disponible en: <https://1library.co/document/zx50g3wq-influencia-organizacional-satisfaccion-laboral-internos-medicina-hospital-goyeneche.html>
11. Fernández M, Raybaud A, Racedo M, Roberts C, Sabatini C, Moraes D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. Nure Investigación. 2019; 16(103): 120 - 125

12. Alarcón N, Ganga F, Pedraja L, Monteverde A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Revista Biomédica MEDWAVE*. 2020. 20(4): 51-59.
13. Fotis Kitsios MK. Satisfacción laboral detrás de la motivación: un estudio empírico en trabajadores. *Heliyon*. 2020;7(4): 58-62.
14. Avia J, Soel E. Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de emergencias pediátricas Lima - 2019. [Tesis de Postgrado]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5628>
15. Halanocca E, Palomino A, Rupay E. La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud. [Tesis de Post grado]. Lima: Esan Business; 2019. Disponible en: <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1782>
16. Coba V. Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Victor Lazarte Echegaray”. [Tesis de Postgrado]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2018. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11676>
17. Fischman D. Motivación 360°. 1 edición. Lima: Planeta; 2015. 250.
18. Koontz H, Weihrich H. Administración una perspectiva global y empresarial. 2 edición. Mexico: McGraw Hill Interamericana; 2012. 400.
19. Chiavenato I. Planeación estratégica 1. edición. Mexico: McGraw-Hill Interamericana; 2016. 450.
20. Maslow A. El hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser. 1 edición. Barcelona: Kairos; 2012. 248.

21. Locke E. "The nature and causes of job satisfaction". [Internet]. [Consultado 15 enero 2022]. Disponible en: <http://books.google.cl/books?id=q3E0109oUtUC&printsec=frontcover&dq=Handbook+Of+industrial+and+organizational+psychology&lr=#v=onepage&q=&f=false>.
22. Morán C. La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. asociación nacional de psicología evolutiva y educativa de la infancia, adolescencia y mayores: INFAD. 2016; 2(1): 31-40.
23. García O. El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones. 1 edición. Colombia: Estudios Gerenciales ed; 2019. 150.
24. Barraca J. Afiliación, Poder y Logro. 1 edición. Colombia: ERFES ed; 2015. 90.
25. Lozada A. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en capacitadores de una empresa de call center de Lima Metropolitana. [Tesis de Pregrado]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2017. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/8129330d-1a94-42f6-bca6-e19324063d90>
26. Calderon E. Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango. [Tesis de Pregrado]. Guatemala: Universidad Rafael Landivar; 2016. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Cruz-Nancy.pdf>
27. Alfaro R, Leyton S, Meza A. Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. [Tesis de Postgrado]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2012. Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>
28. Calcina C. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo. [tesis de Pregrado]. Lima: Universidad Nacional

- Mayor de San Marcos; 2015. Disponible en:  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13511>
29. Valle C, Velasquez C. Factores internos y externos de la satisfacción laboral de los trabajadores de la concesionaria de alimentos servicios generales “el piurano” e.i.r.l., Arequipa – 2017. [Tesis de Pregrado]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017. Disponible en: <https://1library.co/document/yr38oxpy-factores-satisfaccion-trabajadores-concesionaria-alimentos-servicios-generales-arequipa.html>
30. Leiva N. Satisfacción Laboral en Trabajadores de Recursos Humanos en una Institución Pública del Distrito de La Victoria – 2017. [tesis de Pregrado]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018. Disponible en:  
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2717/TRAB.SUF.PROF\\_Nancy%20Leiva%20Huam%c3%a1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2717/TRAB.SUF.PROF_Nancy%20Leiva%20Huam%c3%a1n.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
31. Roldán M. Claves para mejorar tus relaciones sociales. [Online]. [Internet]. [Consultado 17 enero 2022]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/claves-para-mejorar-tus-relaciones-sociales/>.
32. Casana M. Desarrollo Personal y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia 2016. [tesis de Postgrado]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23501/Casana\\_GM%c3%81.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23501/Casana_GM%c3%81.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
33. Gastañadú E. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en una unidad médico legal de Lima, 2020. [Tesis pre grado]. Lima: Universidad Señor de Sipan, Pimentel; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8187>

34. Zelada R. Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja Lima. [Tesis de Pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13380>
35. Madé N. Metodología de la investigación. 1 edición. México: Mc Graw Hill; 2016. 55.
36. Neill D, Cortez L. Procesos y fundamentos de la investigación científica. 1 edición. Ecuador: UTMACH; 2017. 200.
37. Murillo W. La investigación científica. [Internet]. [Consultado 8 enero 2022]. Disponible en: <http://www.monografias.com/>.
38. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación Mexico: Mc Graw Hill; 2014.
39. Palmer M. Plan de comunicación interna para mejorar la motivación laboral en los colaboradores del colegio Pamer Chiclayo - 2016. [Tesis de Posgrado]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2016. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4186>
40. Alva J, Domínguez L. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. In Crescendo. Institucional. 2015 Marzo; 6(1).
41. Polo D. Motivación y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Nuevo Chimbote, 2017. [Tesis Pregrado]. Chimbote:

Universidad San Pedro; 2017. Disponible en:  
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/8554>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

### Título: “MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE PEDIATRÍA-ONCOHEMATOLOGÍA Y UCI PEDIÁTRICA DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO, AREQUIPA, 2022”

	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Motivación Dimensión (D)	<b>Tipo:</b> Aplicada <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Método:</b> Deductivo <b>Diseño:</b> Observacional, descriptivo, correlacional, transversal y prospectivo <b>Población:</b> 80 profesionales de enfermería de los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica Del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa, 2022. <b>Tamaño de muestra:</b> Toda la Población será la investigación: 80 profesionales. <b>Técnica:</b> Encuestas <b>Instrumentos:</b> 1. Cuestionario sobre Motivación Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D 2. Cuestionario sobre satisfacción
PP. ¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica Del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa, 2022?	OG. Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería.	H.G. Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica Del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa, 2022.  H.N: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica Del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo, Arequipa, 2022.	D1. Logro D2. Poder D3. Afiliación Variable 2: Satisfacción laboral Dimensión (D) D1. Condiciones físicas y/o materiales D2. Beneficios laborales y/o remunerativos D3. Políticas administrativas D4. Relaciones sociales D5. Desarrollo personal D6. Desempeño de tareas D7. Relación con la autoridad	
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:		
1.¿De qué manera la motivación en su dimensión logro se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería?  2.¿De qué manera la motivación en su dimensión poder se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería?  3.¿De qué manera la motivación en su dimensión afiliación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería?	1•Analizar de qué manera la motivación en su dimensión logro se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería. 2•Describir de qué manera la motivación en su dimensión poder se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería. 3•Determinar de qué manera la motivación en su dimensión afiliación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería.	1•Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en su dimensión logro y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.  2•Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en su dimensión poder y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.  3•Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en su dimensión afiliación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.		

## Anexo 2: Instrumentos de Investigación

### Instrumento Motivación

**Introducción:** Buenos días (tardes) colega, soy, Katherine Chambi Fernández, egresada de la especialidad de Gestión de servicios de salud en Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy desarrollando un estudio, que tiene como finalidad básica el determinar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica de HNCASE 2022 de la ciudad de Arequipa. Es así, que solicito su participación para poder ayudarme a obtener información de acuerdo con los objetivos de la investigación.

**Autor:** Steers R y Braunstein D

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
<b>Logro</b>	1, 4, 7,10, 13
<b>Poder</b>	2, 5, 8, 11, 14
<b>Afiliación</b>	3, 6, 9, 12, 15

**Instrucciones:** Para proseguir con el desarrollo del cuestionario se le pide leer detalladamente y considerar el tiempo que prefiera para emitir la respuesta a cada interrogante requerida.



### INSTRUMENTO MOTIVACIÓN

 Edad:  años

 Sexo: F  M 

 Condición Laboral: Nombrado:  Contratado:  CAS:  Terceros: 

 Servicio y/o Área: 

 Tiempo de Servicio:  años  meses

Proceda a marcar en los recuadros considerando lo siguiente: La numeración del 1 al 5 son los valores de cada ítem, siendo parte de las afirmaciones siguientes: Siempre (5), Eventualmente (3 puntos), Casi siempre (4 puntos), Casi nunca (2 puntos), y Nunca (1 punto).

N°	Preguntas	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 del hospital					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
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(as) 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 Satisfacción Laboral**

**Introducción:** Un buen día (tarde) colega, mi nombre es, Katherine Chambi Fernández, egresada de la especialidad de Gestión de Servicios de Salud en Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy efectuando un estudio, que tiene como mayor objetivo determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en los servicios de Pediatría, Oncohematología y UCI Pediátrica del HNCASE, Arequipa, 2022. Es entonces, que solicito su participación ayudándome con información que requiero para poder conseguir los objetivos de mi investigación.

**Autor:** Sonia Palma Carrillo

**Instrucciones:** Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Marque los recuadros teniendo en cuenta lo siguiente: TA= Totalmente de acuerdo, A=De acuerdo, I=Indeciso, D=En desacuerdo, TD= Totalmente en desacuerdo

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Condiciones Físicas y/o Materiales	1, 13, 21, 28, 32
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2, 7, 14, 22
Políticas Administrativas	8, 15, 17, 23, 33
Relaciones Sociales	3, 9, 16, 24
Desarrollo Personal	4, 10, 18, 25, 29, 34
Desempeño de Tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35
Relación con la Autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36

N°	Preguntas	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato					
9	Me agradan trabajar con mis compañeros					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde trabajo es confortable					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17	Me disgusta mi horario					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					

20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26	Mi trabajo me aburre					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado					
30	Me gusta el trabajo que realizo					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo					

**Anexo 3: Consentimiento informado.****CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN****Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener**Investigador:** LIC: CHAMBI FERNÁNDEZ, KATHERINE**Título: “MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE PEDIATRÍA-ONCOHEMATOLOGÍA Y UCI PEDIÁTRICA DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO, AREQUIPA, 2022”****Propósito del estudio:**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: **“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LOS SERVICIOS DE PEDIATRÍA-ONCOHEMATOLOGÍA Y UCI PEDIÁTRICA DEL HOSPITAL NACIONAL CARLOS ALBERTO SEGUÍN ESCOBEDO, AREQUIPA, 2022”**. Este es un estudio desarrollado por un investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, CHAMBI FERNÁNDEZ, KATHERINE.

El propósito de este estudio es determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, Arequipa, 2022.

**Riesgos:** Su participación en el estudio no le acarreará ningún riesgo, solo se le pedirá responder a los cuestionarios.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Costo e incentivos:** Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad** Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

### **Derechos del Paciente**

Si usted se siente incómodo durante la aplicación de los instrumentos, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Katherine Chambi Fernández al número de teléfono: 959329535 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. *E-mail:* comite.etica@uwiener.edu.pe

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante  
Nombres:  
DNI:

Investigador  
Nombres:  
DNI: